



**รายงานสรุป
ผลการวิจัยในชุดโครงการทักษะการทำงาน**

**สนับสนุนโดย
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)**

**โดย
ศาสตราจารย์ ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน**

**ธันวาคม 2545
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

รายงานสรุป

ผลการวิจัยในชุดโครงการทักษะการทำงาน

ศาสตราจารย์ ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทย

การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ซึ่งพิจารณาจากพีระมิดประชากรที่แสดงถึงโครงสร้างอายุและเพศของประชากร จะเป็นพื้นฐานสำคัญประการหนึ่งสำหรับการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เพราะข้อมูลทางประชากรในลักษณะที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงตลอดช่วงชีวิตของประชากร เริ่มตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา วัยเด็ก วัยทำงาน จนถึงวัยสูงอายุ หรือในลักษณะที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตโดยอาจพิจารณาข้อมูลประชากรดังกล่าวข้างต้นเป็นรายปี หรือรายห้าปีจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญยิ่งของการวางแผน

สำหรับแนวโน้มประชากรของประเทศไทย ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950¹ (พ.ศ. 2493) ประเทศไทยมีระดับภาวะเจริญพันธุ์ (TFR) หรือสตรีในวัยเจริญพันธุ์ 1 คน มีบุตรโดยเฉลี่ยตลอดช่วงวัยเจริญพันธุ์ประมาณ 6.6 คน มีความคาดหมายการคงชีพเมื่อแรกเกิด 47.0 ปี ภาวะเจริญพันธุ์ของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลง โดยลดลงจาก 6.6 ในปี ค.ศ.1950 เป็นประมาณ 1.9-2.1 ในช่วงปี ค.ศ. 1990-2045 และมีความคาดหมายการคงชีพเมื่อแรกเกิดเพิ่มขึ้นจาก 47.0 ปี ในปี ค.ศ.1950 เป็น 69.0 ปี 75.4 ปี และ 77.4 ปี ในปี ค.ศ.1990, 2020 และ 2045 ตามลำดับ

แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะเจริญพันธุ์และภาวะการตายดังกล่าว ทำให้สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 54.5 ปี ในปี ค.ศ.1950 เป็นร้อยละ 63.8 และ 70.0 ในปี ค.ศ.1990 และ 2020 ตามลำดับ และลดลงเหลือร้อยละ 60.4 ในปี ค.ศ.2045 ส่วนประชากรวัยสูงอายุมิแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.0 ในปี ค.ศ.1950 เป็นร้อยละ 4.3, 11.0 และ 21.0 ในปี ค.ศ.1990, 2020 และ 2045 ตามลำดับ มีข้อที่น่าสังเกตว่าภาวะเจริญพันธุ์ของไทยอยู่ที่ระดับใกล้เคียง 2 เนื่องจากคู่สมรสไทยโดยเฉลี่ยปรารถนาที่จะมีบุตรประมาณ 2 คนและทั้ง 2 เพศ (แต่คู่สมรสปรารถนาที่จะมีบุตรเพศหญิงมากกว่าบุตรเพศชายเล็กน้อย) อย่างไรก็ตาม หากแนวโน้มการมีบุตรดังกล่าว

¹ Population Division, Department for Economic and Social Information and Policy Analysis of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 1996 Revision (United Nations, New York, 1997), machine-readable diskettes. (Details: "Source"-Menu)

เปลี่ยนแปลงไป คือ ความต้องการที่จะมีบุตรลดลงจากที่เคยปรารถนาไว้ประมาณ 2 คน และภาวะเจริญพันธุ์มีระดับต่ำกว่า 2 คน ประเทศไทยในอนาคตก็มีแนวโน้มที่จะมีสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุเพิ่มสูงขึ้นกว่าตัวเลขที่ยกมาข้างต้น นอกเหนือจากการตัดสินใจของแต่ละครัวเรือนแล้วการเปลี่ยนแปลงจะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นกับแนวนโยบายของรัฐเป็นสำคัญ

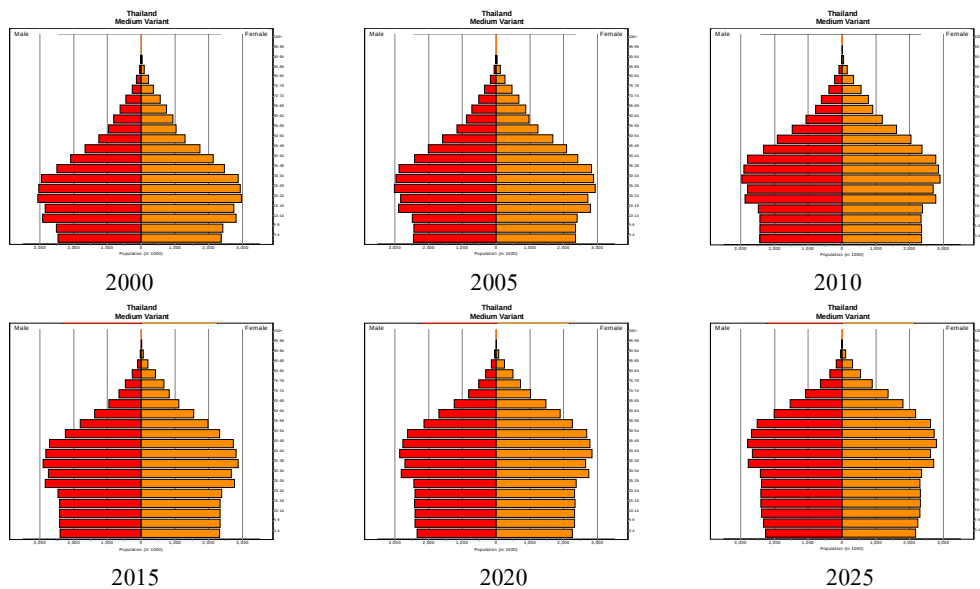
แม้ว่าภาวะเจริญพันธุ์ของประเทศไทยในภาพรวมในปัจจุบันจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าระดับทดแทนเล็กน้อย แต่ก็มี ความแตกต่างระหว่างภาค โดยประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ยังคงมีภาวะเจริญพันธุ์ที่สูงกว่าระดับทดแทน และแม้ว่าภาวะเจริญพันธุ์ของประเทศไทยในภาพรวมจะต่ำกว่าระดับทดแทน แต่อัตราการเพิ่มของประชากรซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 1.05 ต่อปีแสดงนัยว่าประชากรไทยจะยังคงเพิ่มจำนวนต่อไป ตราบเท่าที่อัตราการเกิดยังคงสูงกว่าอัตราการตาย

ที่ผ่านมา การลดลงของระดับภาวะเจริญพันธุ์มีส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงก่อนวิกฤติเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นการที่รัฐสามารถขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปเป็น 9 ปี การที่สัดส่วนของนักเรียนต่อครู 1 คนลดลงทำให้สามารถดูแลสั่งสอน เด็กในแต่ละชั้นเรียนได้ทั่วถึงมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ การที่ประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราที่ช้าลง เป็นส่วนช่วยบรรเทาความรุนแรงของวิกฤติเศรษฐกิจโดยเฉพาะด้านการว่างงาน

สำหรับในทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 คณะทำงานร่างทิศทางนโยบาย ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับระดับภาวะเจริญพันธุ์โดยปรารถนาที่จะรักษาแนวโน้มระดับภาวะเจริญพันธุ์ให้อยู่ในระดับทดแทนเพื่อให้มีโครงสร้างประชากรที่สมดุล ตลอดจนการสนับสนุนให้แต่ละครอบครัวมีบุตรที่มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละครอบครัวเป็นสำคัญ จึงเป็นแนวทางที่ได้วางแผนไว้ เพื่อให้ประเทศมีโครงสร้างประชากรที่น่าจะเหมาะสมกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

รูปที่ 1 พีระมิดประชากรของประเทศไทย ปี ค.ศ. 2000-2025

Thailand's Population Pyramid



Source: Population Division, Department for Economic and Social Information and Policy Analysis of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 1996 Revision (United Nations, New York, 1997), machine-readable diskettes. (Details: "Source"-Menu)

2. ประชากรและแรงงานของประเทศไทย

ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ในเดือนพฤษภาคม 2545 พบว่า ประชากรรวมทั่วประเทศซึ่งมีจำนวนประมาณ 63.39 คนนั้น เป็นกำลังแรงงานประมาณ 33.96 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 31.98 ล้านคน (ชาย 18.07 ล้านคน และหญิง 13.91 ล้านคน) ผู้ว่างงาน 1.00 ล้านคน (ชาย 6.1 แสนคน และหญิง 3.9 แสนคน) และผู้รอฤดูกาล 9.8 แสนคน

ในจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 31.98 ล้านคนนั้น อยู่ในภาคเกษตรประมาณ 12.47 ล้านคน และทำงานนอกภาคเกษตรกรรมประมาณ 19.51 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลที่สำรวจในปี พ.ศ. 2544 ปรากฏว่า ผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นประมาณ 1.32 ล้านคน โดยเพิ่มขึ้นในภาคเกษตรกรรมประมาณ 6.1 แสนคน และเพิ่มขึ้นในนอกภาคเกษตรกรรมประมาณ 7.1 แสนคน

สำหรับจำนวนชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำต่อสัปดาห์ ในเดือนพฤษภาคม 2545 พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงขึ้นไป มีจำนวน 25.42 ล้านคน หรือร้อยละ 79.5 ของผู้มีงานทำทั้งสิ้น และมีผู้ทำงาน 1-34 ชั่วโมงเป็นจำนวน 5.01 ล้านคนหรือร้อยละ 15.7 เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลที่สำรวจในปี พ.ศ. 2544 พบว่า สัดส่วนของผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงขึ้นไปเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.4

อัตราการว่างงานในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2545 คือ ร้อยละ 3.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราการว่างงานสูงที่สุด (ร้อยละ 4.6) รองลงมาเป็นกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 2.8) ภาคใต้ (ร้อยละ 2.2) ภาคเหนือ (ร้อยละ 2.0) และภาคกลาง (ร้อยละ 1.9) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลที่สำรวจในปี พ.ศ. 2544 พบว่า อัตราการว่างงานลดลงแทบทุกภาค ยกเว้นภาคใต้ อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 1.3 เป็นร้อยละ 2.2

ลักษณะที่น่าสนใจของผู้ที่ว่างงาน ในเดือนพฤษภาคม 2545 พบว่า มีผู้ว่างงาน 1.00 ล้านคน เป็นผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน (คือเป็นผู้ที่จบการศึกษาใหม่ที่ยังไม่ได้ทำงานมาก่อน) คิดเป็นร้อยละ 33.0 ของผู้ว่างงาน และเป็นผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อนมีประมาณ 6.7 แสนคน ทั้งนี้สาขาที่มีการว่างงานมากที่สุด คือ สาขาการผลิต รองลงมาเป็น สาขาการก่อสร้าง สาขาการขนส่ง ขยายปลีก ซ่อมยานพาหนะ และของใช้ส่วนบุคคลและครัวเรือน สาขาโรงแรมและภัตตาคาร ส่วนที่เหลือจะกระจายอยู่ในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ

สำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้ว่างงาน พบว่า ผู้ว่างงานมีสัดส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาสูงสุด รองลงมาเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และเป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา และที่เหลือเป็นระดับการศึกษาอื่นๆ

3. ระดับพัฒนาการด้านทักษะแรงงานในกลุ่มประเทศต่างๆ ในเอเชีย

การศึกษาแนวโน้มในอนาคตของโลกโดย Peter Ducker² สรุปได้ว่าประชากรผู้สูงอายุในกลุ่มประเทศพัฒนามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านจำนวน และในด้านสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุ โดยเปรียบเทียบกับประชากรวัยอื่น ในอีก 25 ปีข้างหน้า หากสุขภาพอนามัยผู้สูงอายุจะสามารถทำงานได้ถึงอายุ 70 ปีหรือกว่านั้น แนวโน้มการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคตน่าจะเป็นการจ้างงานแบบชั่วคราวหรือการจ้างงานทำนอกเวลาทำงาน งานที่ปรึกษา หรืองานที่จ้างให้ทำพิเศษเป็นชิ้นๆ นอกเวลาทำงาน โดยงานที่ปรึกษาหรืองานพิเศษเป็นชิ้นๆ นั้น ผู้สูงอายุที่มีความรู้ และมีทักษะฝีมือจะได้รับความสนใจว่าจ้างมากกว่าผู้สูงอายุกลุ่มอื่น สำหรับประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานในอีก 20 ถึง 25 ปีข้างหน้า Peter Ducker เห็นว่ารูปแบบการทำงานของประชากรกลุ่มนี้จะเปลี่ยนไปจากปัจจุบัน กล่าวคือ การทำงานเต็มเวลาในเวลาทำงาน (จาก 9 โมงเช้าถึง 5 โมงเย็น) มีแนวโน้มที่จะลดลงไปกว่าครึ่ง การจ้างงานในอนาคต (โดยเฉพาะกับประชากรอายุ 50 ปีขึ้นไป) น่าจะเป็นการจ้างงานแบบชั่วคราว งานที่จ้างทำนอกเวลาทำงาน งานที่ปรึกษา หรืองานที่จ้างให้ทำพิเศษเป็นชิ้นๆ นอกเวลาทำงาน Peter Ducker เห็นว่าการที่ประเทศพัฒนามีจำนวนและสัดส่วนของประชากรวัยเด็กและวัยรุ่นลดลงอย่างรวดเร็ว นั้น น่าจะส่งผลให้มีการย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวน่าจะเป็นผลให้ตลาดที่มุ่งเน้นการผลิตเพื่อประชากรวัยเด็กและวัยรุ่นเปลี่ยนไปสู่ตลาดที่มุ่งเน้นการผลิตเพื่อประชากรวัยกลางคน เนื่องจากเป็นประชากรกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงกว่าประชากรวัยเด็กและวัยรุ่น นอกจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างประชากรดังกล่าวข้างต้นแล้ว Peter Ducker ยังเห็นว่าโลกในอนาคตจะเป็นสังคมแห่งความรู้ที่ไร้พรมแดน ทำให้ศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จมีพอๆ กับศักยภาพที่จะล้มเหลว แนวโน้มข้างต้นจะเป็นผลให้ผู้ที่มีความรู้ทางเทคโนโลยีเป็นผู้ที่มีบทบาทเด่นในสังคมและการเมืองในช่วงทศวรรษหน้า ในส่วนของความร่วมมือในอนาคตนั้น Peter Ducker เห็นว่าบริษัทในอนาคตจะเกิดจากความร่วมมือกันของบริษัทในหลายๆ ประเทศร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ต้องมีการจัดการองค์กรใหม่โดยเฉพาะในระดับผู้บริหารของบริษัท รวมทั้งจะเกิดลัทธิการปกป้องใหม่ (new protectionism) เนื่องจากการลดลงของอุตสาหกรรมการผลิตจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปกป้องอุตสาหกรรมการผลิต ทำนองเดียวกันกับการปกป้องราคาสินค้าเกษตรในอดีต

² Ducker, Peter, (2001, January 13). "The Next Society." *Economist*. Retrieved January 14, 2002, Available from http://economist.com/surveys/displayStory.cfm?Story_id=770819, อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545, "แนวโน้มและยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานไทย" ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี ชุดโครงการทักษะการทำงาน สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 29 เมษายน 2545 ณ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

ในส่วนของทวีปเอเชียนั้น John Naisbitt³ วิเคราะห์ว่าทวีปนี้มีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงจากประเทศชาติไปสู่เครือข่าย (From Nation States -> Networks) การเป็นผู้นำทางธุรกิจของประเทศญี่ปุ่นได้ถึงจุดสูงสุดแล้ว และกำลังอยู่ในทิศทางขาลง (Downward Slide) ความเป็นผู้นำของญี่ปุ่นในฐานะที่เป็นประเทศชาติ (Nation-state) กำลังหลีกทางให้แก่เครือข่ายชาวจีน (Chinese network) แม้ว่าประเทศจีนจะเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคแปซิฟิกทั้งหมด แต่การวินิจฉัยสั่งการกิจกรรมต่างๆ ในทวีปเอเชียจะไม่ได้อยู่ที่ประเทศจีนแต่เพียงลำพัง หากแต่จะอยู่ที่เครือข่ายชาวจีนโพ้นทะเลเป็นสำคัญ

2. การเป็นผู้นำในการส่งออกของชาวเอเชียเป็นผลให้ชาวเอเชียมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น (From Export-led -> Consumer Driven) พฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้มีชนชั้นกลาง เพิ่มขึ้นอย่างมาก

3. อิทธิพลของประเทศตะวันตกมีแนวโน้มจะลดลง ในขณะที่ชาวเอเชียมีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้วิถีชีวิตที่ทันสมัยแบบเอเชียเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น (From Western Influence -> the Asian Way)

4. การมีรัฐบาลส่วนกลางเป็นผู้ควบคุมทิศทางเศรษฐกิจของภูมิภาคนี้มีแนวโน้มจะเปลี่ยนเป็นการ ผลักดันของตลาดโดยตรง (From Government-driven -> Market-driven) แนวโน้มดังกล่าวจะก่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างมาก อันจะนำไปสู่การร่วมมือกันระหว่างประเทศต่างๆ ในทวีปเอเชีย

5. ทวีปเอเชียจะเกิดการเคลื่อนย้ายขนานใหญ่จากชนบทเข้าสู่เมืองขนาดใหญ่ (From Villages -> Supercities) การเคลื่อนย้ายดังกล่าวจะเปลี่ยนทวีปเอเชียจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมยุคเทคโนโลยี โทรคมนาคมและสารสนเทศ

6. ทวีปเอเชียมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เน้นด้านแรงงานไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูง (From Labor-intensive -> High Technology) โดยจะเปลี่ยนจากการเกษตรกรรม และการอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานไปสู่การใช้เทคโนโลยีในการอุตสาหกรรมและการบริการ โดยเฉพาะการใช้คอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม

³ Naisbitt, John, 1996, *Megatrends Asia: The Eight Asian Megatrends that are Changing the World*, (Nicholas Brealey Publishing, London), อ้างในเกื้อ วงศ์บุญสิน., 2545, “แนวโน้มและยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานไทย” ใน *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี ชุดโครงการทักษะการทำงาน สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)*, 29 เมษายน 2545 ณ โรงแรมราชนครินทร์ กรุงเทพมหานคร.

7. ทวีปเอเชียมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนจากสังคมที่มีผู้ชายครอบงำเป็นสังคมที่ผู้หญิงโดดเด่นขึ้น (From Male Dominance -> Emergence of Women) การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดมากคือการที่ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทำธุรกิจและเป็นเจ้าของธุรกิจเป็นจำนวนมาก ผู้หญิงเอเชียมีส่วนร่วมในวิถีชีวิตทุกด้าน เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง การบริโภค และการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน

8. การเปลี่ยนแปลงจากโลกตะวันตกเป็นโลกตะวันออก (From West -> East) แต่เดิมนั้นคำว่า “โลก” จะหมายถึง “โลกตะวันตก” แต่ในปัจจุบันการทำให้เป็นเอเชีย (Asianization) จะทวีความสำคัญขึ้น เอเชียเคยเป็นศูนย์กลางของโลกมาแล้วในอดีต และศูนย์กลางของโลกกำลังหมุนกลับมาสู่ เอเชียอีกครั้งหนึ่งในปัจจุบัน

การเตรียมการเพื่อรองรับแนวโน้มดังกล่าว โดยเฉพาะการเตรียมการในเรื่องแรงงานที่มีทักษะที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ จะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาของ Asian Development Bank⁴ พบว่า ประเทศต่างๆ ในเอเชียมีระดับพัฒนาการด้านทักษะของแรงงานที่แตกต่างกันไป อาจแบ่งประเทศต่างๆ เหล่านี้ออกเป็นกลุ่มตามระดับทักษะของแรงงานได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้ คือ

1. กลุ่มประเทศที่มีรายได้ต่ำ (Low-income) ประเทศในกลุ่มนี้มีต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน (Wage Costs) ในระดับที่ยังต่ำอยู่ มักเน้นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) และในภาคการผลิตที่เน้นแรงงานจำนวนมากเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต (Labor-intensive Industries) ซึ่งได้แก่ประเทศกัมพูชา ลาว เวียดนาม และประเทศต่างๆ ในแถบเอเชียใต้ เป็นต้น ดังนั้น จึงต้องเพิ่มผลิตภาพของภาคการผลิตเพื่อให้สามารถแข่งขันในเวทีสากลต่อไปในอนาคต

2. กลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (Middle-income) เช่น ประเทศส่วนใหญ่ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และอินโดนีเซีย ซึ่งกลุ่มประเทศเหล่านี้จะต้องพลิกผันตนเองเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจและกิจกรรมการผลิตที่เน้นทักษะฝีมือของแรงงานในระดับที่สูงขึ้นโดยแนวทางการพัฒนาของกลุ่มประเทศเหล่านี้มีพื้นฐานของแนวคิด 3 ด้าน ต่อไปนี้ คือ

2.1 อุปสรรคที่สำคัญต่อการที่ประเทศเหล่านี้จะก้าวไปสู่อุตสาหกรรมการผลิตประเภทที่มีมูลค่าเพิ่มสูงกว่าที่เป็นอยู่ คือ อัตราการเรียนต่อในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลายยังอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น จะต้องพัฒนาและปรับปรุงให้การเรียนต่อในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลายมีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก

⁴ Asian Development Bank (ADB), 1998, *Asian Development Outlook 1998*, (Manila), อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545, “แนวโน้มและยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานไทย” ใน *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี ชุดโครงการทักษะการทำงาน สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)*, 29 เมษายน 2545 ณ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

2.2 กลุ่มประเทศเหล่านี้ต้องเน้นหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มากยิ่งขึ้น
ทั้งในประเภทพื้นฐานและประเภทประยุกต์

2.3 บางประเทศในกลุ่มนี้ยังใช้งบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาค่อนข้างต่ำ จึงต้องมีการ
ปรับตัวโดยให้ความสำคัญในระดับชาติด้านการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3. กลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Asian NIEs⁵) กลุ่มประเทศเหล่านี้พยายามที่จะเป็นผู้นำใน
การคิดค้นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันทันสมัย แทนที่จะเป็นเพียงผู้ลอกเลียนแบบ เช่น ฮองกง
และสิงคโปร์ ดังนั้น จึงต้องเน้นปรับปรุงการศึกษาในระดับมัธยมปลายและอุดมศึกษาให้ก้าวหน้า
ยิ่งขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ รวมไปถึงการเน้นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ โดยอาศัยการลงทุนเพิ่มมากขึ้นในเรื่องการวิจัยทั้งในส่วนของงบลงทุนและ
งบดำเนินการ

4. กลุ่มประเทศในแถบเอเชียตอนกลางที่กำลังปรับเปลี่ยนระบบเศรษฐกิจจากแนวสังคมนิยม
มาสู่ระบบเศรษฐกิจแบบเน้นกลไกการตลาด (Transitional Economies) กลุ่มประเทศนี้เป็นกลุ่มที่มี
ความพร้อมด้วยกำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ผ่านระบบการศึกษาที่เปิดกว้างทั้งในระดับมัธยมและชั้น
อุดมศึกษา ซึ่งมีความแข็งแกร่งในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้น ประเทศเหล่านี้จำเป็นต้องรู้ว่า
ตนมีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบในด้านใดและผลิตภัณฑ์ใด และจำเป็นที่จะต้องทำให้โครงการวิจัย
และพัฒนา ตลอดจนหลักสูตรการศึกษาในระดับสูงสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้มาก
ขึ้น

⁵ NIES = Newly Industrialized Economies.

4. แนวโน้มการพัฒนาทักษะแรงงาน

ท่ามกลางสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยจำเป็นต้องก้าวหนีจากกลุ่มที่ 1 เพื่อไล่ตามกลุ่มที่ 3 ปัญหาคือประเทศไทยจะตามทันหรือไม่ และควรจะดำเนินการในรูปแบบใด โดยแนวโน้มต่างๆ ที่คาดว่าประเทศไทยกำลังจะต้องเผชิญ มีดังต่อไปนี้⁶

แนวโน้มลำดับที่ 1

แนวโน้มการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิต (Value-added) เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นนั้น จะต้องทำการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิตให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยอาจปรับเปลี่ยนวิธีการผลิตสู่การใช้เทคโนโลยีในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้สามารถกระทำโดยมีทางเลือก 2 ประการ คือ วิธีการลดค่าจ้างแรงงาน และวิธีการเน้นเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิต

แนวโน้มลำดับที่ 2

เป็นแนวโน้มที่ความต้องการแรงงานที่มีความยืดหยุ่นอย่างมาก และต้องการแรงงานที่มีฝีมือสูง เพื่อสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ภายใต้บริบทของการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล ความต้องการแรงงานที่มีฝีมือจะเป็นความต้องการที่เปลี่ยนไปเรื่อยๆ โดยมีการปรับเปลี่ยนแรงงานที่มีอยู่เดิมให้เป็นแรงงานที่มีทักษะใหม่ๆ และสามารถพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้นได้ตลอดช่วงอายุการทำงานของแรงงานนั้น

แนวโน้มลำดับที่ 3

เป็นแนวโน้มทางการแพทย์ที่ว่า การได้รับสารอาหารที่ดีขึ้น น่าจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน

แนวโน้มลำดับที่ 4

เป็นแนวโน้มที่ความรู้ต่างๆ จะพัฒนาอย่างมาก โดยที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้ความรู้ในทศวรรษใหม่นี้ล้ำสมัยได้เร็วมาก ขอบเขตขององค์ความรู้สามารถขยายตัวเป็นสองเท่าได้ภายในเวลาเพียง 7-10 ปี

แนวโน้มลำดับที่ 5

เป็นแนวโน้มแรงงานในทศวรรษหน้า ที่เน้นแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสายวิทยาศาสตร์และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์เพิ่มมากขึ้น

⁶ รายละเอียดได้จาก เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545, “แนวโน้มและยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานไทย” ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี ชุดโครงการทักษะการทำงาน สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 29 เมษายน 2545 ณ ห้องรัตนโกสินทร์ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

แนวนโยบายลำดับที่ 6

ทศวรรษใหม่นี้สังคมจะเปลี่ยนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเน้นทักษะในการคิด (Thinking Skill) โดยมีฐานที่ดีในเรื่องทักษะความชำนาญขั้นพื้นฐาน (Basic Skill) ทั้งในเรื่องการอ่าน การเขียน การฟัง การพูด เลขคณิต และคณิตศาสตร์ มากกว่าที่จะเป็นสังคมที่เน้นการพูดและการท่องจำมากเกินไปโดยเปรียบเทียบกับทักษะพื้นฐานอื่น ดังนั้น การที่จะก้าวข้ามไปสู่สังคมที่เน้นทักษะในการคิด เพื่อพัฒนาไปสู่สังคมที่มีความสามารถที่จะเรียนรู้การใช้เหตุผล ตลอดจนความสามารถที่จะตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รวมไปถึงการหาแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างรอบคอบเป็นขั้นเป็นตอนในการแก้ปัญหา นั้น จำเป็นต้องมีฐานการฝึกทักษะพื้นฐานที่ดีพอ

แนวนโยบายลำดับที่ 7

เป็นแนวนโยบายที่ประเทศกำลังพัฒนาจะลดการนำเข้าเทคโนโลยีโดยมีการวิจัยและพัฒนา (R&D) ของตัวเองเพิ่มมากขึ้น ประเทศกำลังพัฒนาในปัจจุบัน กำลังหันไปสู่ยุทธศาสตร์ของการนำเข้าเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้นจากต่างประเทศ แต่ในอนาคต ประเทศต่างๆ มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความรู้ของตนเองเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ต้องพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมที่สร้างความรู้ และรักษาความรู้ที่สร้างขึ้นมามากกว่าที่จะเป็นสังคมที่นำเข้าความรู้และรักษาความรู้ที่ซื้อมา ทั้งนี้ เนื่องจากสังคมในลักษณะสังคมนำเข้าความรู้เป็นการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืนและเป็นการลงทุนที่ค่อนข้างสูง โดยอาจได้ผลตอบแทนต่อหน่วยลงทุนค่อนข้างต่ำ

แนวนโยบายลำดับที่ 8

ประเทศในกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางหลายประเทศ มักจำกัดลักษณะการดำเนินการเพียงเป็นแหล่งประกอบชิ้นส่วนสำหรับสินค้าส่งออกประเภทที่ใช้เทคโนโลยีตั้งแต่ขั้นกลางไปจนถึงขั้นสูง แต่ในอนาคตมีแนวโน้มว่า บรรดาประเทศที่จำกัดตนเองในลักษณะดังกล่าวนี้ จะยกระดับตนเองด้วยการปรับเป็นโรงงานที่มีการวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นของตัวเอง เพื่อเปลี่ยนตัวเองให้สามารถก้าวไปสู่กลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ได้

แนวนโยบายลำดับที่ 9

เป็นแนวนโยบายที่การค้าภาคบริการจะทวีความสำคัญขึ้นอย่างมากและมีการแข่งขันกันมากขึ้นในอนาคตอันใกล้ต่อไป ทั้งนี้ การค้าภาคบริการหลายกิจกรรมจะมีลักษณะของการดำเนินการแบบข้ามชาติมากยิ่งขึ้น ภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการอำนวยความสะดวกจากกรอบกติกาสากลที่เรียกว่า General Agreement on Trade in Services (GATS) ภายใต้องค์การการค้าโลก (World Trade Organization) รวมไปถึงกรอบกติการะดับภูมิภาคอย่างในระดับอาเซียน ที่เรียกว่า ASEAN Framework Agreement in Services (AFAS)

แนวโน้มลำดับที่ 10

โลกาภิวัตน์มีแนวโน้มส่งผลในเรื่องต่อไปนี้

1. บริษัทประกอบการต่างๆ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงทักษะฝีมือของลูกจ้าง เพื่อตอบสนองต่อโอกาส ภัยคุกคามที่มาจากกระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี
2. การเปลี่ยนแปลงองค์กรและรูปแบบของการทำงานจะต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้นและมุ่งตอบสนองผู้บริโภคมากขึ้น
3. ทักษะในการทำงานที่ลูกจ้างพึงมี ได้แก่ ทักษะฝีมือทางเทคนิค และทักษะในการเรียนรู้
4. บริษัทข้ามชาติมีแนวโน้มต้องการคนงานที่มีลักษณะ 7 ประการต่อไปนี้ คือ 1) รู้จักวิธีการเรียนรู้ 2) มีความสามารถในการอ่าน เขียน และคำนวณ 3) มีทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร 4) มีทักษะในการปรับตัว 5) มีทักษะในการพัฒนา ในแง่ของการจัดการกับการเติบโตหรือการพัฒนาทั้งของตนเองและทางวิชาชีพ 6) มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกลุ่ม และ 7) มีทักษะในการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

5. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการปฏิรูปทักษะของแรงงานไทย

จากแนวโน้มในข้อ 4 ข้างต้น หากประเทศไทยมีความจำเป็นต้องการหนีจากกลุ่มที่หนึ่งซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้แรงงานเข้มข้น เพื่อไล่ทันกลุ่มที่สาม ที่เน้นทักษะแรงงานฝีมือ ประเทศไทยอาจต้องเตรียมยุทธศาสตร์ชาติเพื่อปฏิรูปทักษะแรงงานไทย ดังนี้⁷

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การให้ชุมชนและองค์กรนอกภาครัฐมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีบทบาทในการเตรียมบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพของประเทศ

ประเทศไทยในปัจจุบันนั้น โรงเรียนกวดวิชามีบทบาทอย่างมากในการเตรียมเด็กนักเรียนเข้าสู่รั้วมหาวิทยาลัยในประเทศ ตลอดจนการสอนเสริมความรู้และทักษะเฉพาะบางประการเพื่อใช้ในการทำงาน นับเป็นการลงทุนอย่างมากจากทั้งในส่วนของผู้เรียนและภาคเอกชน นอกเหนือไปจากการลงทุนจากภาครัฐ สำหรับการศึกษาในระบบโรงเรียน ซึ่งการลงทุนดังกล่าวมีลักษณะกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงเขตเมืองของบางจังหวัดเท่านั้น ดังนั้น ภาครัฐจะต้องส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ชุมชนและองค์กรนอกภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีบทบาทในการบริหารจัดการ ในการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการจัดบริการทางการศึกษา

การที่ภาคเอกชนจะเข้ามามีบทบาทในการจัดบริการทางการศึกษานั้นมีอุปสรรคต่างๆ มากมาย เช่น อุปสรรคทางกฎหมาย กฎระเบียบ และกติกาต่างๆ อุปสรรคด้านเงินงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งแต่ละประเทศอาจจะมีแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ภาครัฐควรปรับบทบาทของตนเองให้เหมาะสมในแง่ของการทำหน้าที่กำกับดูแลมากกว่าการเป็นผู้ดำเนินการเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับปรุงระบบการศึกษาที่เน้นในเชิงคุณภาพมากกว่าในเชิงปริมาณ

โรงเรียนที่มีคุณภาพมีความจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีรายได้ตั้งแต่ขั้นต่ำถึงขั้นปานกลาง ซึ่งคุณภาพของโรงเรียนนั้นมาจากหลายปัจจัย เช่น สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างครูกับนักเรียน คุณภาพของครูผู้สอน เป็นต้น สำหรับประเทศที่ไม่สามารถจัดให้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นสิ่งที่เข้าถึงได้ของเด็กส่วนใหญ่หรือทั่วประเทศแล้วนั้น การขยายโอกาสใน

⁷ รายละเอียดได้จาก เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545, “แนวโน้มและยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานไทย” ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี หุดโครงการทักษะการทำงาน สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 29 เมษายน 2545 ณ ห้องรัตนโกสินทร์ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

การเข้าถึงการศึกษาในระบบโรงเรียนในเชิงปริมาณอาจมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่าด้านคุณภาพ แต่ในประเทศที่สามารถจัดให้การศึกษาในระดับประถมศึกษาที่เข้าถึงได้จากเด็กส่วนใหญ่หรือทั่วประเทศแล้วนั้น การขยายโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในระบบโรงเรียนในเชิงคุณภาพน่าจะได้รับความสำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดสรรงบประมาณและเงินทุนที่เหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา

การศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปมักได้รับการจัดสรรเงินอย่างไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงคุณภาพของการศึกษา และในการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีให้เพิ่มสูงขึ้นโดยเปรียบเทียบกับสายสังคมศาสตร์ ก็ยังมีความจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณเพื่อการนี้ และควรส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนและองค์กรอื่นๆ นอกภาครัฐในการจัดบริการทางการศึกษา ในขณะที่ภาครัฐมีบทบาทมากขึ้นในการจัดสรรเงินทุนประเภททุนการศึกษาและสิ่งจูงใจประเภทต่างๆ เพื่อให้การเข้าเรียนในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษามีอัตราเพิ่มสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 กระตุ้นบรรยากาศการแข่งขันด้านการบริการฝึกอบรมวิชาชีพและเทคนิค

กรอบกติกาทางกฎหมายด้านการฝึกอบรมที่มีความชัดเจนและได้คุณภาพน่าจะมีความสำคัญต่อการขยายตัวของการฝึกอบรมวิชาชีพมากกว่าการสนับสนุนเงินจือทางการเงินจากภาครัฐ โดยรัฐยังต้องเพิ่มบทบาทของตนในการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับโครงการด้านการฝึกอบรมวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของระบบการเรียนการสอน และการฝึกอบรมที่เหมาะสมและคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถาบันเพื่อการวิจัยและพัฒนา

การพัฒนาเทคโนโลยีจำเป็นต้องอาศัยการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถาบันเพื่อการวิจัยและพัฒนาอย่างหลากหลาย โดยให้สามารถผลิตผลการวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขัน และยังต้องมีสัมพันธภาพในลักษณะที่เกื้อหนุนต่ออุตสาหกรรมต่างๆ อีกด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถที่จำเป็น

การทำงานที่มีคุณภาพซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ทั้งบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานตามหน่วยงาน และที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานในอนาคต โดยที่คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 2 ระดับ ต้องครอบคลุมประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทักษะหรือท่าที 2) ความรู้ และ 3) ทักษะ ซึ่งรวมไปถึงทักษะพื้นฐานในการทำงานในสถานที่ทำงานด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 8 เน้นการสร้างความรู้มากกว่าการนำเข้าความรู้

การสร้างความรู้เองให้ผลคุ้มค่าและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนกว่าการนำเข้าความรู้ โดย Nonaka และคนอื่นๆ⁸ ได้ศึกษาแนวความคิดและเสนอแบบจำลอง (Model) ของกระบวนการสร้างสรรคความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับองค์กร โดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานด้านความรู้ 2 ลักษณะ คือ ความรู้ที่อยู่ในสภาวะชัดหรือสติสัมปชัญญะ (Explicit Knowledge) และความรู้จากระดับจิตใต้สำนึก (Tacit Knowledge) ทั้งนี้ความรู้ทั้งสองลักษณะดังกล่าวข้างต้นจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้เกิดความรู้ที่ครบถ้วนบริบูรณ์ ในกระบวนการสร้างรู้นั้น ต้องอาศัยกระบวนการ 4 กระบวนการ คือ กระบวนการแผ่ขยาย (Externalization) กระบวนการจัดระบบแนวคิดสู่ระบบความรู้ (Combination) กระบวนการฝังราก (Internalization) และกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้จกัลลยสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกชน (Socialization)

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ยุทธศาสตร์การรักษาระดับความรู้

การรักษาความรู้มีแนวทางสำคัญดังนี้ 1) จัดตั้งหน่วยงานวิจัยและพัฒนาในองค์กร เพื่อติดตามและค้นคว้าวิจัยความรู้ใหม่ๆ ให้กับองค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นได้ 2) การอบรมเพิ่มเติมต้องมีแผนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีระบบป้องกันการ

⁸ Nonaka, I. 1991. "The Knowledge Creating Company." **Harvard Business Review**, November-December, 96-104; Nonaka, I. and Takeuchi, H. 1995. **The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation**. New York: Oxford; Nonaka I., Takeuchi H. and Umemoto, K. 1996. "A Theory of Organizational Knowledge Creation." **International Journal of Technology Management**, 11 (7/8), 833-845; Nonaka, I. and Konno, N. 1998. "The Concept of 'Ba': Building a foundation for Knowledge Creation." **California Management Review**, 40(3), Spring, 1-15.cited in Delahaye, Brian L. 2000. **Human Resource Development: Principles and Practice**. Singapore: John Wiley & Sons, p. 377.

สูญเสียพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม และ 3) ต้องกำจัดความรู้เก่าที่ล้าสมัย ก่อนที่ความจำจะดับตัน หรือขัดขวางการรับความรู้ใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 10 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

โดยเหตุที่วิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และบางสาขามีระยะเวลาเปลี่ยนแปลงเร็วกว่าสาขาอื่นๆ จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจากลักษณะเดิม ที่ใช้นักวิชาการมาเป็นผู้บริหาร ที่อาจดูแลตั้งแต่ระดับภาค คณะ และในระดับมหาวิทยาลัย การดำเนินการดังกล่าวทำให้ไม่ได้ นักบริหารมืออาชีพ และยังทำให้สูญเสียนักวิชาการมือดีๆ ที่น่าจะใช้เวลาส่วนใหญ่ติดตามองค์ความรู้ ซึ่งเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ทั้งนี้ผู้บริหารมืออาชีพที่กล่าวถึงอาจจะมาจากนักวิชาการที่ใส่ใจด้านการบริหาร โดยได้รับการอบรมหรือเรียนการบริหารเพิ่มเติมจนเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ และตั้งใจที่จะเป็นผู้บริหารด้านวิชาการโดยไม่กลับไปเป็นนักวิชาการอีก

6. สังคมแห่งการเรียนรู้

การสร้างความรู้เป็นสิ่งสำคัญในสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งตรงกับหัวใจนักปราชญ์ของไทย คือ สุ จิ ปุ ลิ⁹ ซึ่งหมายถึง การฟัง การคิด การถาม และการเขียน การสร้างความรู้เองให้ผลคุ้มค่าและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนกว่าการนำเข้าความรู้ โดยเฉพาะในยุคที่ความรู้ต่างๆ มีการพัฒนาอย่างมาก และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนทำให้ความรู้ใหม่ล้าสมัยเร็วมาก ดังได้กล่าวไว้ในแนวโน้มลำดับที่ 4 ในเรื่องการสร้างความรู้ Nonaka และคนอื่นๆ¹⁰ ได้ศึกษาแนวความคิดและเสนอแบบจำลอง (Model) ของกระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับองค์กร โดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานด้านความรู้ 2 ลักษณะ คือ Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge เพื่อให้การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

Explicit Knowledge นั้น เป็นความรู้ที่อยู่ในสมาธิจิตหรือสติสัมปชัญญะ (Conscious Mind) หรือความรู้คิดที่สามารถแสดงออกและสื่อสารถ่ายทอดความรู้นั้นเป็นภาษาพูด ภาษาเขียน เช่น การบอกเล่าด้วยคำพูด การถ่ายทอดความรู้ในรูปของข้อมูลสถิติ การเขียนความคิดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนการเขียนเป็นคู่มือต่างๆ เป็นต้น ส่วน Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในจิตใต้สำนึก (Subconscious Mind) เป็นความรู้เฉพาะตัว มีภาวะของอัตวิสัยอย่างมากและยากที่จะถ่ายทอดออกมาด้วยคำพูด ในทำนองที่เรียกว่า “รู้แต่บอกไม่ถูก” จึงไม่อาจที่จะสื่อหรือถ่ายทอดความรู้นั้นให้แก่ผู้อื่นเพียงการบอกกล่าวได้โดยง่าย ทั้งนี้ ความรู้ในลักษณะที่เรียกว่า “ความรู้จากระดับจิตใต้สำนึก” (Tacit Knowledge) แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ความรู้ในลักษณะของทักษะความชำนาญและความสามารถเฉพาะตัว และ 2) ความรู้ในลักษณะของการรับรู้โดยอาศัยกรอบความคิดและกระบวนการรับรู้สู่ความรู้สึคนึกคิดเฉพาะตัวของแต่ละคน โดยรวมแล้ว “ความรู้จากระดับจิตใต้สำนึก” เป็นพื้นฐานและตัวกระตุ้นต่อการตัดสินใจส่วนใหญ่ของปัจเจกชน

⁹ สุมณฑา พรหมบุญ, นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ความเข้าใจผิดที่ต้องรีบแก้ไข[ในสาย], 2545, แหล่งที่มา:

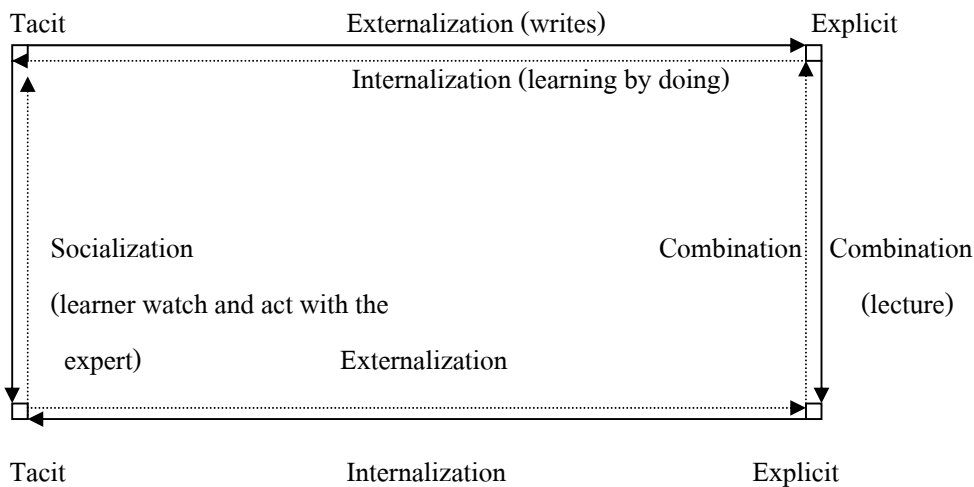
http://www.ipst.ac.th/psd/the_story_05.html#2545, ตุลาคม 29].

¹⁰ Nonaka, I. 1991. “The Knowledge Creating Company.” *Harvard Business Review*, November-December, 96-104; Nonaka, I. and Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford; Nonaka I., Takeuchi H. and Umemoto, K. 1996. “A Theory of Organizational Knowledge Creation.” *International Journal of Technology Management*, 11 (7/8), 833-845; Nonaka, I. and Konno, N. 1998. “The Concept of ‘Ba’: Building a foundation for Knowledge Creation.” *California Management Review*, 40(3), Spring, 1-15.cited in Delahaye, Brian L. 2000. *Human Resource Development: Principles and Practice*. Singapore: John Wiley & Sons, p. 377.

ความรู้ทั้งสองลักษณะดังกล่าวข้างต้นจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้เกิดความรู้ที่ครบถ้วนบริบูรณ์ ในกระบวนการสร้างความรู้ที่อาศัยกระบวนการ 4 กระบวนการ ตามแบบจำลองที่ปรากฏในรูปที่ 2 ดังนี้

รูปที่ 2 กระบวนการการสร้างความรู้ระหว่างคนสองคน

Person A



Person B

ที่มา: Delahaye, Brian L. 2000. **Human Resource Development: Principles and Practice**. Singapore: John Wiley & Sons, p. 378.

1. Externalization: กระบวนการแปลงถ่าย “ความรู้ในระดับจิตใต้สำนึก” (Tacit Knowledge) ออกมาให้สามารถสื่อสารแปลความและถ่ายทอดให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจได้ ในลักษณะของ “ความรู้ในระดับสมมติ” (Explicit Knowledge) ที่สามารถแสดงออกและสื่อสารถ่ายทอดความรู้เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน การดึงความรู้ในระดับจิตใต้สำนึกออกมาแปลความและสื่อสารกับผู้อื่นได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ช่วยในการแสดงความรู้ที่นึกคิดหรือภาพที่อยู่ในความคิดคำนึงออกมา เช่น อาศัยวิธีการอุปมาอุปมัย การเล่าเรื่อง เล่าความรู้สึก การใช้สมมติฐาน การสร้างภาพจากความคิด การใช้แบบจำลอง เป็นต้น โดยเชื่อกันว่ากระบวนการ Externalization นี้เป็นกุญแจสู่การสร้างความรู้ เนื่องจากกระบวนการนี้สามารถก่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ที่สามารถสื่อเป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนได้จากความรู้ในระดับจิตใต้สำนึก

2. Combination: กระบวนการจัดระบบแนวคิดสู่ระบบความรู้ โดยการแปลงความรู้ประเภท “ความรู้ในระดับสมมติ” ที่สามารถสื่อด้วยภาษาพูดหรือภาษาเขียน ให้เป็นกลุ่มความรู้ที่มีความ

ซับซ้อนมากขึ้นในระดับสมาธิจิต ที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาพูดหรือภาษาเขียน ซึ่งการจัดกลุ่มความรู้ระดับสมาธิจิตที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาพูดภาษาเขียนดังกล่าวนั้นอาจอาศัยกระบวนการคัดสรร (Sorting) เป็นหมวดหมู่ การเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ และการผสมผสานกับความรู้เดิมๆ ที่เป็นความรู้ในระดับสมาธิจิตที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาพูดหรือภาษาเขียนอยู่แล้ว กระบวนการดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับองค์กร ซึ่งในระดับองค์กรนั้น กระบวนการจัดระบบผสมผสานความรู้มักอาศัยกระบวนการ 3 ลำดับขั้นตอน ได้แก่ 1) การจับประเด็นความรู้ใหม่ประเภท “ความรู้ในระดับสมาธิจิต” จากแหล่งต่างๆ เช่น จากบทความในวารสาร การประชุมสัมมนา หรือจากคู่แข่ง เป็นต้น แล้วนำข้อมูลใหม่ๆ เหล่านั้นมาผสมผสานกับ “ความรู้ในระดับสมาธิจิต” ที่มีอยู่แล้ว 2) การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ประเภท “ความรู้ในระดับสมาธิจิต” ที่ผสมผสานกันแล้วนั้นไปยังส่วนต่างๆ ขององค์กร และ 3) การบันทึกความรู้ประเภท “ความรู้ในระดับสมาธิจิต” ที่ผสมผสานกันแล้วนั้นในรูปแบบที่สามารถนำมาใช้ได้ เช่น ในรูปของแผนรายงาน หรือวิธีดำเนินการ

3. Internalization: กระบวนการฝังราก “ความรู้ในระดับสมาธิจิต” กลับเข้าไปเป็น “ความรู้ในระดับจิตใต้สำนึก” โดยอาศัยวิธีดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ การใช้ประสบการณ์ทั้งหมดที่มีอยู่ (Whole Body Experience) เช่น ในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกครูฝึก (Train the Trainer) ผู้ทำหน้าที่ ฝึกอบรมซึ่งยืนอยู่หน้าชั้นจะให้ข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การตั้งคำถาม การใช้สื่อทัศนวัสดุ การใช้ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อการเรียนรู้อย่างมีโครงสร้างข้อมูลความรู้ เป็นต้น ประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในชั้นเรียน เป็นปัจจัยที่ช่วยในการแปลงความรู้ใหม่ในระดับสมาธิจิต (New Explicit Knowledge) ที่ผสมผสานมาแล้วให้เป็น “ความรู้ในระดับจิตใต้สำนึก” ดังนั้น “ความรู้ใหม่ในระดับสมาธิจิต” ที่ผสมผสานมาแล้วนั้นจึงฝังลึกเป็นค่านิยมและการกระทำจากการที่ได้ผสมผสานกัน หรืออาจแทนที่กรอบแนวคิดเดิมและทักษะส่วนตัวที่มี อยู่ก่อนแล้วของผู้รับการฝึกอบรม วิธีการสำคัญขั้นต่อมา คือ การใช้ความรู้คิดพิจารณาด้วยปัญญาตนเองอย่างไตร่ตรอง (Reflection)¹¹ ในลักษณะการตรึกตรองเชิงตรรกะ (Logical Reflection) และการตรึกตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) ตั้งสมมติฐานถึงเหตุปัจจัยต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบองค์รวม (Holistic Learning Process)

4. Socialization: เป็นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้อันกัลยาณมิตรระหว่างปัจเจกชน แม้โดยไม่ต้องใช้ภาษาพูดก็ตาม ซึ่งกระบวนการนี้ขึ้นกับเงื่อนไขที่สำคัญ คือ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างปัจเจกชนอย่างน้อย 2 คน ซึ่งใช้เวลาอยู่ด้วยกัน ทำกิจกรรมสร้างความรู้ร่วมกัน อย่างใกล้ชิด โดยแต่ละฝ่ายมีความเต็มใจที่จะถ่ายทอดและรับการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ

¹¹ Delahaye, Brian L. 2000. **Human Resource Development: Principles and Practice**. Singapore: John Wiley & Sons, p. 50.

ต่างๆ ซึ่งกันและกัน โดยไม่เห็นแก่ตัว หากแต่คำนึงถึงผลประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างแท้จริง กระบวนการนี้มีความลึกซึ้งยิ่งกว่าการสอนความรู้ในระดับสมาธิจิต ด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร เนื่องจากกระบวนการที่เรียกว่า Socialization นี้เปิดโอกาสให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความคิดและความรู้สึกของแต่ละฝ่าย พลังของกระบวนการนี้ คือ การที่การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์นั้นมีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึก และสถานการณ์เฉพาะที่ทำให้ประสบการณ์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่แบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดต่อกันนั้นฝังตัวลึกกลงไปได้ การที่ปรมาจารย์ทางศิลปะถ่ายทอดวิชาความรู้แก่ศิษย์ที่เฝ้าติดตามตลอดเวลา เป็นตัวอย่างที่ดีอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ ยังอาจได้แก่การที่ผู้สำรวจความต้องการของสังคมได้ลงนามทำการสำรวจในพื้นที่สำรวจ ซึ่งไม่เพียงทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ในระดับสมาธิจิตด้วยเทคนิควิธีต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์ แต่ผู้สำรวจยังสามารถสัมผัสปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย เช่น พฤติกรรมของผู้รับการสำรวจที่สื่อโดยนัยหรือโดยอ้อมเกี่ยวกับประเด็นที่ค้นหารวมไปถึงการรับรู้ถึงวัฒนธรรม ตลอดจนการสะท้อนความคิดจากสภาพแวดล้อม เช่น ลักษณะของสถานที่ การตกแต่งสถานที่ เป็นต้น

กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้น คือ Externalization, Combination, Internalization และ Socialization นั้น มีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป ทว่าเป็นกระบวนการที่เอื้อต่อกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งนอกจากการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่แล้วยังสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ต่อไปด้วย กล่าวคือ การถ่ายทอดความรู้จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งอาจอยู่ในรูปกระบวนการ Combination หรือในรูปกระบวนการ Socialization ในขณะที่บุคคลอาจสร้างความรู้ใหม่เองจากการทดลองทำด้วยตนเอง (Learning by doing) ซึ่งเป็นลักษณะกระบวนการ Internalization หรือสร้างความรู้ผ่านกระบวนการ Externalization ออกมาเป็นภาษาเขียนจากความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่

กระบวนการ Combination และกระบวนการ Socialization ตามแนวคิดของ Nonaka และคนอื่นๆ ดังกล่าวข้างต้น อาจนำมาเทียบเคียงกับแนวคิดทางพุทธศาสนาในการสร้างปัญญาความรู้ได้เช่นกัน โดยอาจเทียบเคียงกับแนวคิดที่ว่าด้วยองค์ประกอบภายนอก หรือที่เรียกว่า ปรโตโมษะ ในขณะที่ กระบวนการ Internalization และ กระบวนการ Externalization น่าจะเปรียบเสมือนเป็นปัจจัยภายใน ที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ทั้งนี้พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)¹² กล่าวว่า “ในทางพุทธศาสนา ท่านสอนหลักการสำคัญในการศึกษาของมนุษย์ว่า ก่อนที่มนุษย์จะมีชีวิตที่ดีงามหรือจะเริ่มพัฒนาตัวเองได้ดั่งนั้น มีองค์ประกอบ 2 อย่างมานำมาช่วย คือ องค์ประกอบภายนอกกับองค์ประกอบภายใน

¹² พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) 2539. พุทธธรรมกับปรัชญาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, (หน้า 60-61).

องค์ประกอบภายนอกเรียกว่า ปรโตโมยะ แปลว่า เสี่ยงจากผู้อื่น คือ อิทธิพลจากภายนอก...ปรโตโมยะ
อย่างนี้ก็กลายเป็นกัลยาณมิตร...กัลยาณมิตรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้คนมีชีวิตที่ดีงาม
โดยเข้ามาช่วยหนุนการศึกษา ท่านเรียกว่าเป็นปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ คือช่วยชักนำให้เกิดความรู้ความ
เข้าใจถูกต้อง ทำให้รู้เข้าใจความจริงและรู้คุณค่าของสิ่งทั้งหลายทั้งปวงที่เข้าไปสัมพันธ์...กัลยาณมิตร
มีหน้าที่นี้ จึงเป็นผู้ชักนำในกระบวนการศึกษาทั้งหมด อีกด้านหนึ่งคือปัจจัยภายใน ได้แก่ โยนิโส
มนสิการ หมายถึงการรู้จักคิดพิจารณาด้วยตนเอง การรู้จักคิดพิจารณาด้วยตนเอง การรู้จักใช้ปัญญา คิด
เองเป็น...ไม่ต้องอาศัยกัลยาณมิตร แต่สำหรับคนทั่วไป จะต้องมาเข้าคู่กัน กล่าวคือ ...องค์ประกอบ
ภายนอกเป็นปัจจัยทางสังคม ได้แก่ กัลยาณมิตร และองค์ประกอบภายในเป็นปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ โยนิโส
มนสิการ”

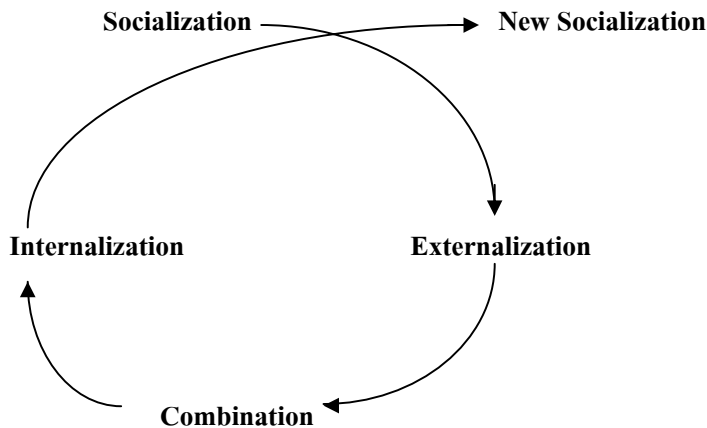
ดังนั้น กระบวนการถ่ายทอดความรู้ ในลักษณะกระบวนการ Combination โดยการถ่ายทอด
ความรู้ประเภท “ความรู้ในระดับสมาธิจิต” จากบุคคลหนึ่ง (เช่น ครู อาจารย์) ไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง
(ลูกศิษย์) หรือกระบวนการถ่ายทอดความรู้ โดยผู้เรียนทำวิจัยกับอาจารย์ผู้มีความเชี่ยวชาญที่เรียกว่า
กระบวนการ Socialization กระบวนการถ่ายทอดความรู้ทั้ง 2 กระบวนการดังกล่าว ครูทำหน้าที่เป็น
กัลยาณมิตร เมื่อลูกศิษย์มีความรู้ และรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ลูกศิษย์คนนั้นก็สามารถเปลี่ยน “ความรู้ใน
ระดับสมาธิจิต” ของตัวเอง เป็น “ความรู้ในระดับจิตใต้สำนึก” โดย “ความรู้ในระดับจิตใต้สำนึก”
ดังกล่าวสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ เช่น การถ่ายทอดผ่านงานเขียนต่างๆ ซึ่งเป็นการเปลี่ยน “ความรู้
จากระดับจิตใต้สำนึก” ที่ตนมี เป็น “ความรู้ในระดับสมาธิจิต” เพื่อสอนผู้อื่นต่อไป กระบวนการนี้
(กระบวนการ Internalization) เป็นกระบวนการภายในที่แต่ละบุคคลรู้จักใช้ปัญญาคิดพิจารณาด้วย
ตนเองที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ดังนั้น ครูอาจารย์ให้เครื่องมือแก่ศิษย์ โดยการสอน (กระบวนการ
Combination) หรือให้ร่วมทำวิจัย (กระบวนการ Socialization) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่จะเอื้อให้
ลูกศิษย์สามารถคิดเองทำเองต่อไปได้ อย่างไรก็ตามกระบวนการสอนดังกล่าวต้องทำให้คนเป็นบัณฑิตด้วย
พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)¹³ กล่าวว่า “ถ้าเราไม่สร้างคนให้เป็นบัณฑิต แต่ให้เครื่องมือแก่เขา คนที่
ไม่เป็นบัณฑิตอาจนำไปใช้ในทางร้ายก็ได้ ยิ่งเครื่องมือมีประสิทธิภาพก็ยิ่งทำลายชีวิตและทำลายสังคม
ได้รุนแรง...การศึกษาที่แท้จริงต้องสอนคนเป็นบัณฑิต...ต้องมีการพัฒนาคนตามระบบสัมพันธ์ 3 ด้าน
คือ ต้องพัฒนาคนด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา” ดังนั้น ทั้งองค์ประกอบภายนอก
อันได้แก่ กัลยาณมิตร และองค์ประกอบภายใน หรือโยนิโสมนสิการ ก็คือกระบวนการให้เครื่องมือ
และสร้างคนให้เป็นบัณฑิตนั่นเอง

¹³ เพิ่งอ้าง, (หน้า 182).

สำหรับสังคมการเรียนรู้ในองค์กรส่วนใหญ่นั้น มักนิยมใช้เพียงบางกระบวนการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการ Combination เป็นหลัก เช่นในประเทศไทย ที่เน้นการสอนแบบบรรยาย (Lecture) เป็นหลัก ในขณะที่กระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ที่ 3 กระบวนการยังไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างกว้างขวางนัก ทั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องผลักดันให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ครบทั้ง 4 กระบวนการ เนื่องจากการสร้างความรู้ใหม่จากการทำวิจัยหรือการทดลอง มากกว่าการอ่านหรือการไปฟังผู้ที่มีความรู้บรรยาย การดำเนินการครบทั้ง 4 กระบวนการนี้ Delahaye¹⁴ เสนอวงจรของการสร้างความรู้ที่เริ่มจาก Socialization ไปสู่ Externalization ต่อไปยัง Combination และไปยัง Internalization ซึ่งนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ใหม่แบบปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิด New Socialization (ดูรูปที่ 3) อย่างไรก็ตาม ความรู้ใหม่นั้นอาจไม่จำเป็นต้องเริ่มจาก Socialization เสมอไป โดยอาจเริ่มจาก Combination ไปสู่ Internalization และต่อไปยัง Socialization ก็ได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ อาจเริ่มจากการฟังจากครู (Combination) แล้วไปทำการทดลอง (Internalization) หลังจากนั้น ผู้เรียนใช้วิธีการเฝ้าสังเกตและทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับครูผู้สอน (Socialization) จนก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ใหม่แบบปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิด New Socialization เป็นต้น

¹⁴ Delahaye, Brian L. 2000. **Human Resource Development: Principles and Practice**. Singapore: John Wiley & Sons, p. 337.

รูปที่ 3 วงจรการสร้างความรู้



ที่มา: Delahaye, Brian L. 2000. **Human Resource Development: Principles and Practice**. Singapore: John Wiley & Sons, p. 378.

การที่จะให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้นั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องใช้กระบวนการการเรียนรู้และการสร้างความรู้ให้ครอบคลุมกระบวนการที่เหมาะสมทุกกระบวนการ คือ 1) Combination 2) Externalization 3) Internalization และ 4) Socialization กล่าวได้ว่าในปัจจุบันนี้ประเทศไทยเน้นกระบวนการผสมผสาน (Combination) เป็นหลัก ทั้งๆ ที่กระบวนการสร้างความรู้ก็ 3 กระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นในการทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้

ที่สมบูรณ์แบบ และลดการพึ่งพาแหล่งความรู้จากภายนอก โดยการสร้างความรู้ขึ้นมาในสังคมเอง

ในการที่จะทำให้เป็นสังคมที่มีการสร้างความรู้เพิ่มขึ้น ทั้งจากการทำวิจัยที่ดำเนินการเองหรือร่วมคณะทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นต้นนั้น จำเป็นต้องปรับแนวทางของสังคมให้เป็นสังคมที่อ่านและเขียนเพิ่มมากขึ้น มากกว่าที่เน้นการฟังในชั้นเรียน ตลอดจนการท่องจำเป็นหลักยุทธศาสตร์ การสร้างองค์ความรู้ที่กล่าวมานี้จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยวางแนวทางทั้งระบบการศึกษา กล่าวคือ ทั้งตัวองค์กรและปัจเจกชนที่รวมทั้งผู้สอนและผู้เรียน

ในเรื่องขององค์กรหรือในเชิงระบบ หากจะให้ทุกระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับประถม ระดับมัธยมทั้งตอนต้น ตอนปลาย สายวิชาชีพและสายสามัญ และระดับอุดมศึกษามีการเรียน การสอน การวิจัยโดยผสมผสานกระบวนการสร้างความรู้ทั้ง 4 กระบวนการ มีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

1. การศึกษาแต่ละระดับควรจะเน้นกระบวนการสร้างความรู้ 4 กระบวนการนั้น ต่างกันอย่างไร ระดับการศึกษาในระดับใดควรเน้นกระบวนการใดมากกว่า ยกตัวอย่างเช่น การศึกษาในระดับประถมศึกษา การศึกษาน่าจะเน้นกระบวนการ Combination มากกว่าอีก 3 กระบวนการ (คือ Externalization,

Internalization และ Socialization เป็นต้น) ในขณะที่การศึกษาในระดับยิ่งสูงขึ้น ก็จะเน้น Externalization, Internalization และ Socialization เพิ่มขึ้นตามลำดับ

2. การส่งต่อกระบวนการสร้างความรู้จะเป็นอย่างไรในการศึกษาแต่ละระดับ โดยเฉพาะจุดเปลี่ยนการเรียนรู้จากการฟังจากผู้สอนเป็นหลัก ไปสู่การลองผิดลองถูกจากการทดลอง การวิจัย การหาความรู้จากการอ่านค้นคว้าเอง การเขียน การย่อความจับประเด็นของการเรียนรู้เพื่อสรุปวิเคราะห์สิ่งที่รู้ สิ่งที่ต้องทดลองเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการทดลองด้วยตนเอง หรือทดลองเป็นกลุ่ม โดยเฉพาะกับนักวิจัยอาวุโสที่มีประสบการณ์มากกว่า

3. หากมีการวางแผนที่จะปรับสัดส่วนสายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีต่อสายสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น เพิ่มจาก 20:80 เป็น 40:60 แนวทางการส่งต่อกระบวนการสร้างความรู้ในการศึกษาแต่ละระดับน่าจะยุ่งยากมากขึ้น ทั้งนี้เพราะหากจะได้นักเรียนที่มีพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่ดีก็น่าจะมีการเตรียมความพร้อมมาตั้งแต่วัยประถมศึกษา ไม่ใช่มาแยกนักเรียนให้เรียนสายวิทยาศาสตร์และสายศิลปศาสตร์ช่วงมัธยมปลายอย่างที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน อนึ่งการเรียนในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความจำเป็นที่การเรียนรู้จะอยู่ในรูปของการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (externalization) และเรียนรู้จากทดลองร่วมกับผู้รู้ (Socialization) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูอาจารย์ผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในด้านนั้นๆ โดยตรง และศึกษาวิธีการสอนเพิ่มเติมมากกว่าที่จะเน้นศึกษาศาสตร์เป็นหลัก และวิชาด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเป็นวิชารอง การเน้นแบบหลังสามารถดำเนินการได้ หากจะเน้นกระบวนการสร้างความรู้โดยกระบวนการ Combination เป็นหลัก แต่ถ้าจะเน้นให้มีการทดลองทั้งดำเนินการเองหรือทำวิจัยหรือทดลองร่วมกับผู้เชี่ยวชาญก็จะได้ผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาในสาขานั้นๆ โดยตรง อย่างไรก็ตาม หากจะให้บัณฑิตนักศึกษาที่เรียนสายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเรียนที่คณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การเรียนและการทดลองด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก็น่าที่จะต้องเรียนและทดลองกับอาจารย์ของสาขานั้นๆ โดยตรง เพื่อให้มีความรู้ทันศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปเร็วมาก ทั้งนี้ อาจารย์ผู้สอนที่จะตามศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ก็น่าจะเป็นอาจารย์ที่ศึกษาศาสตร์นั้นๆ โดยตรง

อนึ่ง นอกจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตามที่ได้พิจารณาแล้ว ความต้องการแรงงานในอนาคตยังมีแนวโน้มที่จะต้องการแรงงานที่รู้ (ทั้งการอ่าน การพูด และการเขียน) มากกว่า 1 ภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาหลักๆ เช่น ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น ดังนั้น บัณฑิตนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นปีแรกๆ ก่อนที่จะแยกเรียนตามสาขาหลัก น่าจะได้

เรียนทั้ง Arts and Sciences โดยเรียนร่วมกัน มากกว่าที่จะแยกสาขากันชัดเจนตั้งแต่ปีที่ 1 การแยกเรียนตั้งแต่ปีแรกนั้น หากการเรียนการสอนเป็นมาตรฐานเดียวกัน คือใช้อาจารย์ในศาสตร์นั้นๆ เป็นผู้สอน และให้คะแนนโดยใช้มาตรฐานเดียวกันก็ยิ่งดีกว่าการแยกเรียน โดยแต่ละคณะจัดอาจารย์ในคณะนั้นๆ เป็นผู้สอนเอง ซึ่งทำให้การเรียนการสอนมีมาตรฐานต่างกัน เนื่องจากอาจารย์ผู้สอนอาจไม่ได้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานั้นๆ โดยตรง

ประเทศต่างๆ ในเอเชียมีระดับพัฒนาการด้านทักษะแรงงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้หากแบ่งประเทศต่างๆ เป็นกลุ่มตามระดับทักษะแรงงาน ประเทศไทยน่าจะอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลางที่อยู่ในช่วงที่ต้องการหากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ต่างไปจากกลุ่มประเทศที่มีรายได้ต่ำ (Low-income) ซึ่งได้แก่ ประเทศกัมพูชา ลาว เวียดนาม และประเทศต่างๆ ในแถบเอเชียใต้ ซึ่งประเทศในกลุ่มนี้ มีต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานในระดับต่ำ และมักเน้นที่การเพิ่มผลผลิตของแรงงาน (Labor productivity) ในภาคการผลิตที่เน้นแรงงานจำนวนมากเป็นปัจจัยในการผลิต การที่ประเทศไทยขยายการศึกษากลับจาก 6 ปีเป็น 9 ปี และขยายโอกาสอีก 3 ปี รวมเป็น 12 ปี ทำให้จำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทัดเทียมกับประเทศในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Asian NIEs) โดยกลุ่มประเทศดังกล่าว เช่น ฮองกง และสิงคโปร์ก็พยายามที่จะเป็นผู้นำในการคิดค้นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันทันสมัยแทนที่จะเป็นผู้ลอกเลียนแบบ บทความนี้พยายามวิเคราะห์หาแนวทางการก้าวหนีประเทศในกลุ่มแรกเพื่อไล่กวดตามกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ โดยพิจารณาแนวโน้มต่างๆ ที่คาดว่าประเทศไทยน่าจะต้องเผชิญ รวมทั้งพิจารณายุทธศาสตร์ที่ต้องวางแผนปรับปรุงทั้งเรื่องการศึกษา และแนวทางพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ให้สามารถรองรับกับแนวโน้มในอนาคตที่ต้องการแรงงานที่มีความยืดหยุ่นอย่างมาก รวมทั้งเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับสูง

โดยสรุป จากแนวโน้มทั้ง 10 ลำดับ และยุทธศาสตร์ 10 ยุทธศาสตร์ จะเห็นได้ว่า แนวโน้มที่เน้นในการศึกษาของชุดโครงการนี้ ได้แก่ แนวโน้มลำดับที่ 6 คือ สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นทักษะในการคิด สังคมแห่งการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะเน้นทักษะความชำนาญขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะที่ตลาดต้องการ หรือเป็นอุปสงค์ของแรงงานนั่นเอง กล่าวคือ เน้นแรงงานที่มีคุณภาพมากกว่าปริมาณ

ผลการวิจัยในชุดโครงการทักษะการทำงานซึ่งประกอบด้วยโครงการวิจัย 11 โครงการ ได้
แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มดังกล่าว และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น

7. ผลการวิจัยที่ทำการศึกษาในตลาดแรงงาน (Stock)

โครงการวิจัยภายใต้ชุดโครงการทักษะการทำงาน จำนวน 8 โครงการ เป็นการศึกษาแรงงานในตลาดแรงงาน ดังผลการวิจัยโครงการแรก คือ โครงการ “การทำงานต่ำระดับของแรงงานไทย” โดย เพ็ญพร ชีระสวัสดิ์ และคณะ ซึ่งศึกษาสถานะการทำงานในช่วง 5 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2539 ถึงปี พ.ศ. 2543 พบว่า การทำงานต่ำระดับด้านรายได้และการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามีอัตราใกล้เคียงกันในแต่ละปี (โดยมีอัตราอยู่ระหว่างร้อยละ 9.16 ถึงร้อยละ 14.81) ส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลาและการว่างงานซึ่งมีอัตราค่อนข้างต่ำก็มีอัตราใกล้เคียงกันในแต่ละปีเช่นกัน (โดยมีอัตราอยู่ระหว่างร้อยละ 1.09 ถึงร้อยละ 3.43) กำลังแรงงานที่ทำงานต่ำระดับทุกประเภทเป็นชายมากกว่าหญิง (ยกเว้นกำลังแรงงานที่ทำงานต่ำระดับด้านเวลาในปี พ.ศ.2540) กำลังแรงงานที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและกำลังแรงงานที่ว่างงานเป็นกลุ่มที่มีอายุเฉลี่ยต่ำกว่าและมีการศึกษาโดยเฉลี่ยสูงกว่ากำลังแรงงานประเภทอื่นๆ เนื่องจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจเป็นผลให้ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาส่วนหนึ่งต้องทำงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาของตน และส่วนหนึ่งไม่สามารถหางานทำได้ และกำลังแรงงานที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษายังเป็นกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่ากำลังแรงงานประเภทอื่นๆ แม้ว่ากำลังแรงงานกลุ่มนี้จะได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานต่ำระดับ แต่ก็เป็นผู้ที่มีการศึกษาสูงและประกอบอาชีพที่มีรายได้ดี การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบทวิภาค พบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาเป็นแบบแผนเดียวกันทุกปี โดยตัวแปรรายได้มีอิทธิพลทางบวกต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ในขณะที่ตัวแปรการศึกษาที่มีอิทธิพลทางลบต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา และตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ในการพัฒนาแรงงานนั้น หากรัฐไม่เน้นอุปสงค์แรงงานคู่ไปกับอุปทานแรงงานที่มีการศึกษาเพิ่มขึ้นแล้วก็น่าที่จะส่งผลให้มีการทำงานต่ำระดับเพิ่มมากขึ้น

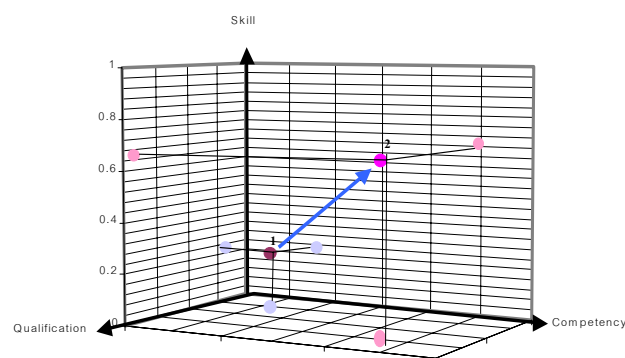
โครงการต่อมา คือ โครงการ “ทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน” โดยพัฒนาดี ชูโต และคณะ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นายจ้างแรงงาน และผู้บริหารงานภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจว่าทักษะการทำงานอันเกิดจากการมีความรู้ มีทักษะ ความชำนาญและมีจิตสำนึกที่เหมาะสมช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนายจ้างและผู้บริหารงานภาครัฐเน้นความสำคัญของจิตสำนึกในเรื่องความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และความรับผิดชอบในการทำงาน ขณะที่ลูกจ้างเน้นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ทั้ง 3 ฝ่ายเห็นว่านอกเหนือจากความรู้เฉพาะในงานแล้ว ความรู้และความชำนาญในการสื่อสารเช่น การพูด การฟัง การประสานงาน และการคิดวิเคราะห์ปัญหาและ

แก้ปัญหาต่างก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากนี้ความรู้และความชำนาญในอนาคตควรเน้นด้านภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (เช่น คอมพิวเตอร์) และการตลาด รวมถึงทักษะในการบริการลูกค้า ความกล้าเสี่ยงและกล้าลงทุน ตามแนวโน้มของการมุ่งประกอบอาชีพส่วนตัว ทั้ง 3 ฝ่าย เห็นว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงานโดยเริ่มตั้งแต่ ครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ (หรือแม้แต่ตัวเอง) โดยจัดพัฒนาการให้เหมาะสมกับวัย ในส่วนของแผนการดำเนินงานสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐต่างก็มีแผน (โดยฝ่ายแรกทำไว้อย่างไม่เป็นทางการ แต่ฝ่ายหลังทำไว้อย่างเป็นทางการ) และได้จัดดำเนินการตามแผนเกี่ยวกับการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจได้ดีในระดับหนึ่งตามบริบทอันซับซ้อนทางเศรษฐกิจและสังคม สถานประกอบการมีความพยายามสร้างงานที่มีคุณภาพ ร่วมส่งเสริมการจัดหางาน และช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสได้ในระดับไม่ดึ้นกและยังคงร่วมสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจน้อย เนื่องจากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กและบริหารโดยเจ้าของแต่ผู้เดียว แม้การสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของผู้รับผิดชอบทั้ง 2 ฝ่ายยังอยู่ในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป แต่หน่วยงานภาครัฐก็มีแนวทางที่ดีในการพัฒนาทักษะการทำงานให้แก่แรงงานขณะที่สถานประกอบการโดยทั่วไปสนับสนุนการพัฒนาทักษะอย่างไม่เป็นทางการโดยนายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นฝ่ายสอนไปพร้อมกับการทำงาน อย่างไรก็ตามแรงงานมีความคิดเห็นว่าตนมีโอกาที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานแม้สถานประกอบการจะจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานน้อยก็ตาม ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าเพราะน่าเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็ก มีงานและคนงานน้อย เมื่อหน่วยงานภาครัฐพัฒนาทักษะการทำงาน โอกาสที่แรงงานเหล่านี้จะได้รับการพัฒนาจึงมีมาก ข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือการเตรียมทักษะการทำงานในระดับสถานศึกษาซึ่งสามารถกระทำได้เป็นจำนวนมากตามจำนวนของประชากรวัยเรียน ซึ่งมีมากกว่าตำแหน่งงานที่มีรองรับ ดังนั้นภาครัฐและสถานประกอบการไม่สามารถสร้างงานใหม่ที่มีคุณภาพ และรัฐส่งเสริมอาชีพอิสระขึ้นมาได้ไม่เพียงพอ แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะมาเป็นอย่างดีอาจต้องเคลื่อนย้ายออกจากจังหวัดไปหางานทำนอกพื้นที่ ผู้เกี่ยวข้องจึงควรต้องเร่งทบทวนนโยบายด้านส่งเสริมการลงทุนในด้านที่เหมาะสมต่อจังหวัดเพื่อสร้างงานที่มีคุณภาพขึ้นมาอย่างแท้จริง

ข้อค้นพบจากงานวิจัยของพัฒนาวิดี ชูโต และคณะ ได้เน้นการฝึกทักษะคนงาน โดยเฉพาะด้านภาษา คอมพิวเตอร์ และวิธีการลงทุน ทั้งนี้เพื่อให้คนงานมีความรู้ ความสามารถที่จะลงทุนเพื่อประกอบอาชีพอิสระได้ในโอกาสต่อไป

ในการฝึกทักษะเพื่อให้คนงานมีทักษะในด้านต่างๆ นั้น จากบทความวิชาการเรื่อง “การปรับฐานทรัพยากรมนุษย์ของไทย: แนวทางการวิเคราะห์” โดยเกื้อ วงศ์บุญสิน (2545) ได้กล่าวถึงการปรับและพัฒนาทักษะแรงงานว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการปรับและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาทักษะแรงงาน (การอบรมเพิ่มเติม) เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาในเรื่องการศึกษา และสุขภาพอนามัย ซึ่งเป็นอีกสององค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา (Schooling) ประกอบด้วยกระบวนการหลักๆ 2 กระบวนการ คือ กระบวนการสอน (Teaching) และกระบวนการเรียนรู้ (Learning) การศึกษาที่ดีจะเป็นในแนวที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานและความสามารถในการปรับตัวสู่การพัฒนาทักษะ (Skill) มีสมรรถภาพ (Competency) และมีคุณสมบัติ (Qualification) ที่สามารถศึกษา เรียนรู้ อบรมเพิ่มเติม และพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงานและในระหว่างทำงาน รวมทั้งเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาตลอดชีวิต (Life-long Learning) ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับหนึ่ง เช่น ระดับ ปวช. หรือระดับปริญญาตรี อาจได้รับใบรับรองว่าเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับดังกล่าวโดยมีคุณสมบัติ ทักษะ และศักยภาพอยู่ในระดับหนึ่ง เช่น อยู่ในระดับที่หนึ่ง (รูปที่ 4) อย่างไรก็ตาม หากเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วอาจพบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกันของประเทศนั้น อาจมีคุณสมบัติ ทักษะ และศักยภาพอยู่ในระดับที่สูงกว่า เช่น อยู่ในระดับที่สอง (รูปที่ 4)

รูปที่ 4 การปรับฐานทักษะ (skill) สมรรถภาพ (competency) และคุณสมบัติ (qualification)

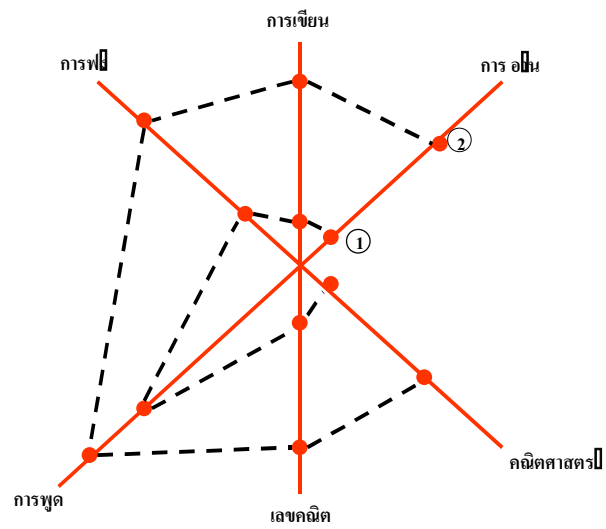


ความสามารถในการทำงานขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการว่าได้จัดระบบการอบรมก่อนการทำงาน รวมไปถึงการอบรมเพิ่มเติมระหว่างการทำงานให้กับคนทำงานหรือไม่อย่างไร กระนั้นก็ตาม ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักจะผลัดการอบรมให้กับการศึกษา โดยเข้าใจว่าการอบรมเป็น เนื้อหาส่วนหนึ่งของการศึกษา กล่าวคือ คิดว่าการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Schooling) นั้น นอกจากจะมีกระบวนการสอน (Teaching) กระบวนการเรียนรู้ (Learning) แล้วยังมีกระบวนการ ฝึกอบรมอยู่ด้วย ความคิดดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบันนัก เพราะคงไม่มี สถานศึกษาใดฝึกทักษะเฉพาะ (Specific Skill) ได้ เพราะแหล่งจ้างงานมีเป็นจำนวนมาก และแหล่ง จ้างงานแต่ละแห่งก็มีความต้องการทักษะเฉพาะแตกต่างกัน ดังนั้น การปรับตัวบนฐานของ ความสามารถที่จะกระทำได้จึงน่าจะอยู่ที่การเน้นให้สถานศึกษาสอนให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่เป็นฐาน ให้มีทักษะ (Skill) มีสมรรถภาพ (Competency) และมีคุณสมบัติ (Qualification) ที่สามารถจะศึกษา เรียนรู้ อบรมเพิ่มเติม และพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน อันจะเป็นก้าวแรกและก้าวสำคัญ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

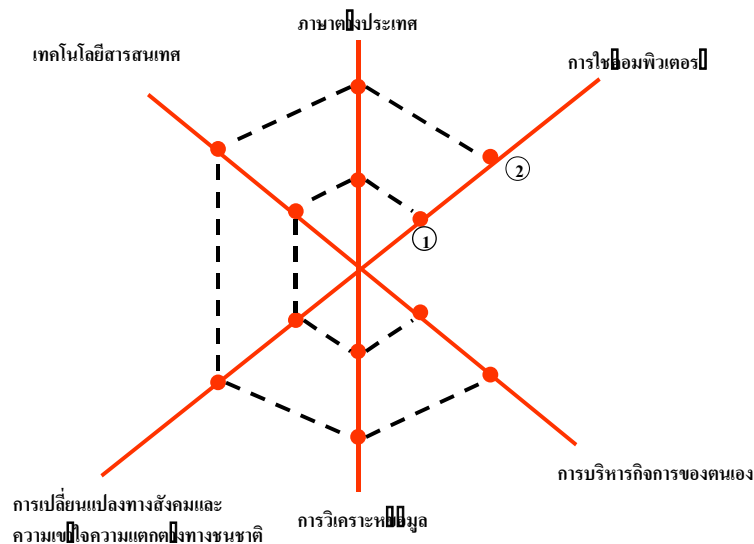
จากที่กล่าวข้างต้น แรงงานที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีฐานการศึกษาที่ฝึกให้มีทักษะ (Skill) มี สมรรถภาพ (Competency) และมีคุณสมบัติ (Qualification) ที่สามารถจะศึกษา เรียนรู้ อบรมเพิ่มเติม และพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน แรงงานดังกล่าวควรทำงานในสถานประกอบการที่ พร้อมจะฝึกถูกจ้างให้มีทักษะที่ดีเพื่อให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพที่สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ทั้งในและ นอกประเทศ เพื่อให้ลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าประทับใจในสินค้าที่ซื้อ

แนวคิดในบทความดังกล่าวของเกื้อ วงศ์บุญสิน สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการทำงานต่ำ ระดับของแรงงานไทย โดยเพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ ซึ่งพบว่า การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามี แนวโน้มเพิ่มขึ้น จากปี พ.ศ. 2539-2543 ส่วนหนึ่งคงเป็นเพราะการเน้นประกาศนียบัตรมากกว่าทักษะ และสมรรถภาพที่น่าจะได้รับจากการเรียนการสอน อีกส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุจากการที่ตลาดแรงงาน ของประเทศไทยยังเน้นการใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) มากกว่าแรงงานที่ใช้ทักษะการทำงาน (Skill Intensive) ดังนั้น แม้ว่าแรงงานไทยจะมีระดับการศึกษาสูงขึ้น แต่ก็ยังต้องทำงานต่ำระดับด้าน การศึกษา เนื่องจากตลาดแรงงานที่เน้นทักษะการทำงานยังมีไม่เพียงพอหรือในอีกแง่มุมหนึ่ง อาจ เป็นไปได้ว่าแม้ว่าแรงงานจะมีระดับการศึกษาสูงขึ้น แต่ทักษะและสมรรถภาพอาจจะไม่ได้สูงขึ้นเพียง พอที่จะย้ายจากงานที่ทำอยู่ไปรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ตรงกับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น จาก ที่กล่าวข้างต้นน่าจะเกิดการมุ่งเน้นการศึกษาเพียงเพื่อให้ได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร ดังกล่าว น่าจะเป็นการชี้เตือนได้เป็นอย่างดีว่าสังคมไทยให้ความสำคัญต่อคุณสมบัติ มากกว่าทักษะและ สมรรถภาพ

รูปที่ 5 ทักษะพื้นฐาน: การอ่าน การพูด การฟัง การเขียน เลขคณิต และคณิตศาสตร์



รูปที่ 6 ศักยภาพ: การใช้คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเข้าใจความแตกต่างทางชนชาติ การวิเคราะห์ข้อมูล และการบริหารกิจการของตนเอง



สำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยของพัฒนาดี ชูโต และคณะ ในเรื่องมุมมองของนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานภาครัฐ ก็สอดคล้องกับงานของเกื้อ วงศ์บุญสิน เช่นกันนี้ กล่าวคือ การพัฒนาทักษะแรงงานในอนาคตจะต้องเน้นภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ และแนวทางการลงทุนเพื่อให้แรงงานมีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระได้

นอกจากนั้น สมรรถภาพและทักษะการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ ภายใต้กรอบกติกาที่เปิดเสรีทางการลงทุน กรอบกติการะดับพหุภาคีที่เปิดเสรีด้านการค้าและการบริการ ซึ่งครอบคลุมการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ในระดับวิชาชีพ (professional) ได้โดยเสรี ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยโครงการ “ทางเลือกทางเศรษฐกิจในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ” โดยพัชรพล วงศ์บุญสิน และคณะ ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือ ผลการวิจัยโครงการนี้ พบว่า การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจผ่านกรอบกติกาภูมิภาคและพหุภาคีด้านการค้าการลงทุนในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นปัญหาท้าทายทั้งในแง่ของการให้โอกาสและการเป็นภัยคุกคาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ของไทย ซึ่งมีประวัติอันยาวนานของการพัฒนาภายใต้การคุ้มครองภาครัฐอย่างไม่ทั่วถึง ทำให้ส่วนต่างๆ ของอุตสาหกรรมสิ่งทอเติบโตอย่างไม่เท่าเทียมกันหรือไม่เอื้อต่อกัน ถึงแม้ว่าความพยายามในปัจจุบันได้มุ่งเน้นแก้ปัญหาดังกล่าวเพื่อให้ส่วนต่างๆ ของอุตสาหกรรมสิ่งทอ สอดรับกันในการก้าวสู่ศักยภาพด้านการแข่งขันที่สูงขึ้น การศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจต่อกรอบกติกาเปิดเสรีการค้าการลงทุน ตลอดจนผลกระทบของกรอบกติกานั้นๆ ต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอและแรงงาน ได้พบช่องว่างของความรู้ความเข้าใจระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาควิชาการ และภาคแรงงาน ทำให้ไม่เกิดการนำปัญหาท้าทายมาพัฒนาให้เป็นโอกาสสู่ศักยภาพการแข่งขันของอุตสาหกรรมสิ่งทอ การประเมินปรับแก้ปัญหามิใช่ในอุตสาหกรรมในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเน้นมุมมองที่จำกัดอยู่ในบริบทของตนเป็นสำคัญ การเชื่อมโยงการพัฒนาอุตสาหกรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการก้าวสู่ศักยภาพด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีความแตกต่างกันด้านวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และความพร้อมในการดำเนินการปรับตัว ซึ่งมีตั้งแต่เพื่อความอยู่รอดไปจนถึงความสมบูรณ์ของศักยภาพในการแข่งขัน การมีนโยบายอุตสาหกรรมระดับชาติ พร้อมกลไกทางสถาบันในการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอและทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นองค์รวม และการเน้นยกระดับฝีมือแรงงานให้รองรับพลวัตทางเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความจำเป็น งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่สำคัญกว่านั้น คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงความคิดและฐานคติให้สามารถสื่อสารประสานกันระหว่างส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากมนุษย์เป็นทั้งผู้กำหนดนโยบาย ผู้ปฏิบัติ และผู้รับอันมีผลกระทบของการที่เกิดขึ้น โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น อาจจำเป็นต้องสัมพันธ์การปรับวัฒนธรรมของการร่วมมือและประสานงานระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ด้วย

ในการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์นั้น หากประเทศไทยไม่เตรียมคนหรือทรัพยากรมนุษย์แล้ว จะเห็นได้ว่าทุนทางสังคมดั้งเดิมจะมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากประเทศอื่นมีการพัฒนาก้าวหน้าขึ้นในขณะที่ประเทศไทยมีแนวโน้มลดลง ดังปรากฏจากข้อมูลการจัดอันดับความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทยโดย International Institute for Management Development หรือ IMD ตามที่สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ประมวลไว้ กล่าวคือประเทศมาเลเซียมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาต่อ GDP ที่เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 70 ในช่วงปี ค.ศ. 1996-1998 เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยมีสัดส่วนของภาคธุรกิจเอกชนในการวิจัยและพัฒนาเพียงประมาณร้อยละ 10 เท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการวิจัย

และพัฒนาของธุรกิจเอกชนมาเลเซีย และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านการจัดการเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมทางวิทยาศาสตร์ และทรัพย์สินทางปัญญา ประเทศมาเลเซียมีอันดับที่สูงกว่าประเทศไทยค่อนข้างมาก

โครงการวิจัยอีก 3 โครงการเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องของทุนทางสังคมของประเทศไทย โครงการแรก คือ งานวิจัยของคณฤ์ โยเหลา และคณะ ที่ทำการวิจัยโครงการเรื่อง **“ระบบการถ่ายทอดทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะแก่แรงงานภาคเกษตร: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน”** โครงการดังกล่าว มีสองระยะ โดยระยะที่ 1 มี 3 โครงการ และระยะที่ 2 เป็นเรื่องนวัตกรรมด้านการถ่ายทอดคุณลักษณะและทักษะเพื่อการสร้างเกษตรกรมืออาชีพ ในระยะที่ 1 ของโครงการที่ 1 เป็นเรื่องข้อมูลพื้นฐาน ผลผลิต กระบวนการผลิต การตลาด และคุณภาพของแรงงานภาคการเกษตรในจังหวัดน่าน ส่วนระยะที่ 1 ของโครงการที่ 2 เรื่อง องค์การประชาชนและศักยภาพในการพัฒนาแรงงานภาคการเกษตรในชุมชนมีข้อสรุป 3 ประเด็น คือ 1) คุณลักษณะของผู้นำเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้ ลักษณะสำคัญของกลุ่มเกษตรกรที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยคุณลักษณะและทักษะของผู้นำและการเรียนรู้ของกลุ่ม พบว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเกิดกลุ่มและการพัฒนาของกลุ่ม คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ มี 2 ด้านคือ ลักษณะพื้นฐานด้านนิสัยส่วนตัว พบว่าที่เด่นที่สุดคือ ต้องเป็นคนขยัน ซื่อสัตย์ อดทน มุมานะ ทำงานเก่ง ใจสู้ สุขุม รอบคอบ ใจคอหนักแน่น ใจเย็น ใจกว้าง ใจนักเลง หัวไว รับผิดชอบ กล้าเผชิญหน้า กล้าคิดกล้าทำ มองการณ์ไกล มีความคิดสร้างสรรค์ ด้านที่สองคือ ลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าเน้น การมีมนุษยสัมพันธ์ และ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และสังกตวัตถุ 4 2) ทักษะของผู้นำเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) ทักษะการสื่อสารแบบผู้นำ (2) ทักษะด้านอาชีพเกษตรกร (3) ทักษะการบริหารงาน มีรายละเอียดดังนี้ ทักษะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ พบทักษะเด่นที่สุดด้านความสามารถในการถ่ายทอด ได้แก่ การอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจและเข้าไปปฏิบัติได้นอกจากนี้คือ ทักษะการพูดจูงใจ เร้าใจ แจ่มแจ้ง ผูกมิตร ทักษะการคิดแก้ปัญหา คิดไกล คิดใฝ่สูง คิดสร้างความรู้ คิดสร้างสรรค์ ทักษะการเขียนและการอ่านระดับสูง รู้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการเกษตรระดับสูง 3) ศักยภาพของกลุ่มเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จในด้านการรวมตัว เกิดจากแรงจูงใจภายในกลุ่มเพื่อประโยชน์ร่วมกันและการแก้ปัญหาภายในท้องถิ่น การจัดการภายในกลุ่มดี มีเครือข่าย ด้านเงินทุน วิชาการภายในและภายนอกชุมชน มีการจัดสรรผลกำไร ผลประโยชน์ ชัดเจนโปร่งใส มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม มีความพยายามในการสร้างตลาดและปรับปรุงผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง สำหรับระยะที่ 1 ของโครงการที่ 3 เรื่องระบบ กลไก และกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ และทักษะของแรงงานภาคการเกษตร มีข้อสรุป 3 ประเด็นดังนี้ 1) คุณลักษณะของเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว: มี

แรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ มีใจรักในงานที่ทำ มีความขยัน มีความอดทน สนใจใฝ่รู้ ทดลอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ซื่อสัตย์ตรงต่อใจ รอบคอบ ด้านคุณลักษณะที่จำเป็นในการสร้างงานร่วมกับผู้อื่น: ความมีน้ำใจ ความเป็นผู้นำ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการอยู่อย่างยั่งยืน : การมีสำนึกต่อส่วนรวม มีวิสัยทัศน์และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ทักษะของเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วยทักษะทั่วไป: ทักษะการคิด ได้แก่ การค้นคว้า การสังเกต การบันทึก ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การรู้จักตนเอง การปรับตัว การสื่อความหมาย การร่วมมือ การทำงานร่วมกัน ความเป็นผู้นำ ทักษะอาชีพ ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนปฏิบัติและขั้นตอนประเมินและพัฒนา ทักษะเชิงธุรกิจ ได้แก่ การศึกษาคำสั่งซื้อ การแข่งขัน ภาวะตลาด การลงทุน การตั้งราคา การตลาด การจัดการการเงินการบัญชี การประชาสัมพันธ์สินค้า 3) ระบบกลไกในการพัฒนาแรงงานภาคการเกษตร I CAN DO แทนองค์ประกอบ 6 ด้านคือ ความสนใจ การรู้จักคิด-คิดเป็น การปฏิบัติจริง การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาปรับปรุงผลสำเร็จที่ได้ ในส่วนของผลการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษานวัตกรรมด้านการถ่ายทอดคุณลักษณะและทักษะเพื่อสร้างเกษตรกรมืออาชีพ โดยทดลองดำเนินการ 5 เรื่อง ดังนี้

1) เรื่องแผนการสอนวิชาการงานพื้นฐานอาชีพเกษตร (กพอ. เกษตร) ภาษาไทย งานบ้าน งานประดิษฐ์ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ จริยศึกษา เน้นในเรื่องให้มีทักษะด้านกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและสามารถแก้ปัญหาได้

2) เรื่องหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2 อาชีพ การเพาะเห็ดและการเลี้ยงไก่ เน้นในเรื่องการรู้จักตนเอง ความสนใจใฝ่รู้ ความรัก ความภูมิใจในอาชีพ ความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม และสร้างเสริมทักษะการสื่อสารและการวางแผน โดยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการเรียนรู้จากปัญหา

3) เรื่องแผนการสอนวิชาหลัก และวิธีการวิจัยตลาดเบื้องต้น ในหลักสูตร ปวส. สาขาวิชาการตลาด เน้นในเรื่องของความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อกลุ่ม ต่อสังคม ความอดทน มนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดทักษะด้านการวางแผน การแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ การสื่อสาร โดยใช้การเรียนรู้จากสภาพปัญหา

4) เรื่องหลักสูตร การแปรรูปผลไม้ในท้องถิ่น เน้นให้มีความรับผิดชอบต่องานของกลุ่ม ต่อสังคม อดทน ใฝ่รู้ กระตือรือร้นที่จะทำสิ่งใหม่ๆ โดยการเรียนรู้จากสภาพปัญหา เพื่อสร้างเสริมทักษะด้านการทดลอง การเผยแพร่ความรู้ การวางแผน

5) เรื่องสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางการเกษตร เน้นในเรื่องของความขยัน ความอดทน ความคิดริเริ่ม การมีใจรัก ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีมนุษยสัมพันธ์

เพื่อให้เกิดทักษะด้านการเป็นคนช่างสังเกต การรู้จักคิดวิเคราะห์ การมีกระบวนการจัดการ ค้นคว้า การทดลองอย่างเป็นระบบ การมองการณ์ไกล การวางแผนเผยแพร่ความรู้การรวมกลุ่ม การมีส่วนร่วม ในการคิดกระทำ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ I CAN DO และการเลียนแบบ

ผลการวิจัยในโครงการนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยโครงการเรื่อง “ความต้องการทักษะแรงงาน ในอนาคตสำหรับการผลิตผ้าไทยและผลิตภัณฑ์ประกอบผ้าไทย: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน” โดยสุวณี สุรเสียงสังข์ และคณะ ซึ่งพบว่า ตลาดของผ้าขนานในอนาคตยังสดใสและสามารถขยายตัวได้ แต่ธุรกิจ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ปรับปรุงกระบวนการผลิตโดยจำเป็นต้องมีนักออกแบบแนะนำ มีการพัฒนากระบวนการผลิตทุกขั้นอย่างจริงจัง และมีการทำการตลาดโดยเน้นที่แผนการตลาด (การทำ การตลาดอย่างมีระบบ) จุดเด่นของผ้าขนานอยู่ที่ลวดลายสวยงาม แต่จุดด้อยไม่สามารถบ่งชี้ชัดเจนได้ ลวดลายและสีสรรของผ้าขนานยังไม่เป็นที่ต้องการของตลาด สำหรับทิศทางในการพัฒนาผ้าขนานเพื่อ ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันควรให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์โดยเน้นมาตรฐานและความเป็น เอกสิทธิ์มากขึ้นให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตโดยเน้นการแนะนำจากนักออกแบบ และให้ ความสำคัญกับการตลาดโดยเน้นการจัดร้านโชว์ แฟชั่นโชว์ ลงนิตยสาร สำหรับรูปแบบในการทำ การตลาดของผ้าขนานในอนาคตควรมีการเปลี่ยนแปลงในด้านผลิตภัณฑ์โดยให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพตรง ตามมาตรฐาน มีการกระจายสินค้าโดยการจัดตั้งศูนย์การกระจายและจำหน่ายสินค้า รวมทั้งมีการทำ การตลาดโดยมีการวางแผน สำหรับกลุ่มลูกค้าในอนาคตไม่แตกต่างจากเดิมคือเป็นคนในวัยทำงานและ นักท่องเที่ยว ส่วนลักษณะการแข่งขันในอนาคตต้องมีการแบ่งกลุ่มตลาดและการเลือกกลุ่มตลาด เป้าหมายโดยเน้นที่ทำการตลาดและการส่งเสริมการตลาด การผลิตสินค้าที่มีเอกลักษณ์ รวมทั้งต้องม ีการปรับปรุงผลิตภัณฑ์โดยอาศัยคำแนะนำจากนักออกแบบ ในส่วนของระดับฝีมือแรงงานในปัจจุบัน สามารถรองรับการผลิตในอนาคตได้แต่ต้องมีการพัฒนา โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญแนะนำและการสร้าง แรงจูงใจ ต้องมีการสืบทอดแรงงาน มีการสร้างมาตรฐานฝีมือ รวมทั้งต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการ ออกแบบ นอกจากนี้องค์กรของรัฐและเอกชนควรมีบทบาทในการพัฒนาทักษะแรงงาน สำหรับคู่ แข่งขันในอนาคตนั้นไม่ต่างจากคู่แข่งในปัจจุบันคือเป็นคู่แข่งภายในประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ว่า งานวิจัยนี้ได้สะท้อนและยืนยันแนวทางต่างๆในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าขนานและผลิตภัณฑ์ประกอบผ้ านาน ซึ่งมั่นใจได้ว่าสามารถนำไปประยุกต์กับผ้าไทยในภูมิภาคอื่นได้ถ้าสิ่งแวดล้อมของธุรกิจนี้ใน อนาคตยังคงคล้ายคลึงกับปัจจุบัน ส่วนทักษะแรงงานที่สำคัญที่ต้องพัฒนาคือทักษะในการผลิตสินค้า และทักษะในการทำการตลาดอย่างมีระบบ ซึ่งควรได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาทักษะดังกล่าว

โครงการวิจัยโครงการที่ 3 ที่เกี่ยวเนื่องกับทุนทางสังคม คือ โครงการ “ทักษะการทำงานและปัจจัยเงื่อนไขในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่น: การศึกษาในกลุ่มประชาคม ภาคเหนือตอนบน” โดยเนาวรัตน์ พลายน้อย และคณะ ผลการวิจัยพบว่า ประชาคมการท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นอาชีพหรือแหล่งรายได้เสริม มีทุนทางระบบนิเวศ (Ecology Capital) ทุนทางสังคม วิถีชีวิต วัฒนธรรม (Social, Cultural Capital) เป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการจัดการท่องเที่ยว ผสมเข้ากับการมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ในบางด้าน เช่น ด้านอสังหาริมทรัพย์ที่ดิน ประกอบเป็นเงื่อนไขให้การท่องเที่ยวเกิดขึ้นและดำรงอยู่ในชุมชน ท้องที่ชนบท ซึ่งประชาคมการท่องเที่ยวส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวในชุมชน ยังขาดจุดเน้น โดยแน่ชัดว่าจะจัดการท่องเที่ยวในแนวทางที่มุ่งปริมาณนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยว หรือจะมุ่งเน้นการท่องเที่ยวในกระแสทางเลือก (Alternative Tourism) ที่มุ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สร้างความสมดุลระหว่างรายได้กับการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ระบบนิเวศ รวมทั้งการสืบทอดอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม โดยทักษะทั้งในระดับองค์กรประชาคมและทักษะระดับปัจเจกบุคคลจะมีจุดแข็งด้านการให้บริการ (Service) ที่เปี่ยมไปด้วยอสังหาริมทรัพย์ (Hospitality) การสร้างความอบอุ่น ความสำนึกในความเป็นเพื่อนมนุษย์ (Human Touch) ขณะที่ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management) และการปฏิบัติงานเป็นเครือข่าย (Network) ข้ามประชาคม สำหรับแนวทางการพัฒนาทักษะที่ควรเกิดขึ้นคือ การสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มประชาคมทั้งในด้านองค์กร (Civic Organization) ด้านสำนึกสาธารณะ (Civic Consciousness) และเครือข่ายขององค์กรประชาคม (Civic network) ทักษะการทำงานร่วมกันในแนวราบภายใต้ความไว้วางใจต่อกัน (trust) มากขึ้น ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยที่ทักษะการทำงานของทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคลจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในชุมชนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประเทศ การจัดให้มีกองทุนพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวอย่างบูรณาการเป็นสิ่งที่ควรพิจารณาทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

จะเห็นได้ว่างานวิจัยทั้ง 3 โครงการดังกล่าวเน้นการเพิ่มทุนทางสังคมของประเทศไทย โครงการเหล่านี้ระบุว่าทุนดั้งเดิม ได้แก่ การให้ความสำคัญกับมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ ความเป็นเอกลักษณ์ และกระบวนการผลิต รวมถึงการพัฒนาระดับฝีมือแรงงานในปัจจุบันเพื่อรองรับการผลิตในอนาคต โดยให้มีการสืบทอดแรงงาน และสร้างมาตรฐานฝีมือ นอกจากนี้ยังต้องมีการเสริมสร้างทักษะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวในชุมชน ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะการทำงานร่วมกัน และการปฏิบัติงานเป็นเครือข่าย โดยการสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มประชาคมทั้งในด้านองค์กร ด้านสำนึก

สาธารณะ และเครือข่ายขององค์กรประชาคม ทั้งนี้คุณลักษณะประจำตัวที่ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ มีใจรักในงานที่ทำ ความขยัน ความอดทน สนใจใฝ่รู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และเป็นคนช่างสังเกต รอบคอบ โดยทักษะที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ ทักษะการคิด ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะอาชีพ ทักษะเชิงธุรกิจ นอกจากการเพิ่มทุนทางสังคมตามผลการศึกษาของโครงการเหล่านี้แล้ว ยังสามารถดำเนินการผ่านองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้อีกทางหนึ่งด้วย ชุดโครงการนี้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มทุนทางสังคมโดยผ่านองค์การบริหารส่วนตำบล 2 โครงการ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

โครงการ “การวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล” โดยกล้า ทองขาว และคณะ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวชี้วัดทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. พบว่า อบต. ที่มีลักษณะเป็นชุมชนเข้มแข็ง จะมีทักษะการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ (1) ทักษะด้านเครือข่ายในชุมชน ได้แก่ การมีองค์การการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมในชุมชนมีโครงสร้างเครือข่ายการทำงานในชุมชนชัดเจน และสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันรับผิดชอบกิจกรรมในชุมชน (2) ทักษะด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของชุมชน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในและนอกองค์กรเครือข่าย (3) ทักษะด้านแผนงานและโครงการ (4) ทักษะด้านบุคคล กลุ่มบุคคลและผู้นำเพื่อสร้างจิตสำนึกการพึ่งตนเอง และ (5) ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสังคม 2) ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคม มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกชุมชน การจัดระบบและใช้ข้อมูลข่าวสาร การทำงานของเครือข่าย การทำงานกลุ่มและภาวะผู้นำ (2) กระบวนการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การศึกษาปัญหาและความต้องการของสังคม การจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนา การนำแผนงานและโครงการสู่การปฏิบัติ การประเมินแผนงานและโครงการ และการปรับปรุงแผนงานและโครงการ (3) กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสมและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ (4) การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย การประเมินผลด้านทักษะการสร้างเครือข่ายและทักษะกระบวนการพัฒนา 3) ผลการทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมจาก อบต. 3 แห่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า ชุดฝึกอบรมที่ให้กลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรมศึกษาด้วยตนเอง มีความเหมาะสมในด้านต่างๆ กล่าวคือ ด้านเนื้อหา มีความสมบูรณ์ดี เหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน ทำให้ผู้อบรมสามารถทำความเข้าใจและเรียนรู้กระบวนการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย และแนวทางประสานการทำงานการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมของชุมชน และได้เรียนรู้วิธีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของ

เครือข่ายในชุมชน ภาษาที่ใช้ในเอกสารสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นแกนนำใน อบต. เทปเสียงมีการนำเสนอเนื้อหาดี ใช้ภาษาเข้าใจง่าย กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการดำเนินกิจกรรมเหมาะสม สนุกได้ความรู้มาก วิธีการน่าสนใจ และสามารถนำความรู้และทักษะการทำงานที่ได้รับไปใช้ได้ในชีวิตจริง ผลการจัดทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสังคม โดยนำไปประยุกต์ใช้เป็นแผนปฏิบัติการในชุมชนของตนเองได้⁴) ผลการศึกษาการนำผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมของ อบต. ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ภายหลังจากสิ้นสุดการอบรมเป็นเวลา 1-2 เดือนของกลุ่มตัวอย่างผู้นำใน อบต. คู่งษ์ อบต. เมืองจัง และ อบต. สถาน ในจังหวัดน่าน โดยวิธีการสอบถามจากแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการพัฒนามาจากตัวชี้วัดชุมชนที่เข้มแข็ง พบว่า ชุมชนมีและทำกิจกรรมสังคมในชุมชนของตนและทำให้เกิดผลดีในทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด คือ ชุมชนมีกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม และความสามัคคี กิจกรรมการบริหารงานกลุ่มที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ในชุมชน จุดเด่นของชุมชนใน อบต. 3 แห่งที่ผ่านการอบรม คือ การมีผู้นำ มีกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันสร้างจิตสำนึกเพื่อพึ่งพาตนเอง การใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ประชาชนมีกิจกรรมเชิงพัฒนาและอนุรักษ์ ประชาชนร่วมมือกันทำงาน ประชาชนมีความสามัคคี มีผู้นำที่ประชาชนยอมรับ ประชาชนไว้วางใจซึ่งกันและกัน ชุมชนมีกฎเกณฑ์ที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ และประชาชนตระหนักในปัญหาและภัยคุกคามชุมชน สำหรับทักษะที่ควรได้รับการปรับปรุงให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนแบบมีเป้าหมาย

โครงการ “การเพิ่มพูนศักยภาพ ความพร้อม และทักษะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน” โดยจุฬพล หนิมพานิช และคณะ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ปัญหาการบริหารจัดการของ อบต. ได้แก่ ปัญหาการบริหารและจัดการทั่วไป ปัญหาความพร้อมของทรัพยากรและปัญหาทักษะการบริหารจัดการ การเพิ่มพูนศักยภาพ ความพร้อม และทักษะในการบริหารจัดการของ อบต. ได้แก่ การเพิ่มพูนศักยภาพการบริหารจัดการของ อบต. การเพิ่มพูนด้านความพร้อมของทรัพยากร และการเพิ่มพูนด้านทักษะการบริหารจัดการทั่วไปของประธานสภา อบต. ประธานคณะกรรมการบริหาร อบต. และปลัด อบต. เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ความพร้อม และทักษะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงการนี้ได้จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ความพร้อม และทักษะดังกล่าว ผลของการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้หลังการฝึกอบรม

สูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม คือ การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ หาแนวทางการพัฒนาโดยการฝึกอบรม การศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง กำหนดหลักสูตร เนื้อหา สื่อ วิธีการศึกษาและฝึกอบรม สรรหา วิทยากร/คัดเลือก/สัมมนาวิทยากร ทดสอบความรู้ก่อนการอบรม ดำเนินการฝึกอบรม ทดสอบความรู้ หลังการฝึกอบรม ติดตามประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน และสัมมนาหลังการปฏิบัติงานและ ประเมินผลงาน รูปแบบการบริหารจัดการอบต. ที่เหมาะสม คือรูปแบบที่ให้ความสำคัญเรื่องศักยภาพ ภายในและภายนอก อบต. ทรัพยากรทางการบริหาร และทักษะการบริหารจัดการทั่วไป

8. ผลการวิจัยที่ศึกษาประชากรที่กำลังศึกษาและจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต (Flow)

ผลการวิจัยที่กล่าวข้างต้นเป็นการศึกษาแรงงานในตลาดแรงงาน (Stock) ในส่วนของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประชากรที่กำลังศึกษาและจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต (Flow) สำหรับชุดโครงการทักษะการทำงานชุดนี้มีอยู่ด้วยกัน 3 โครงการ การศึกษาดังกล่าวถือว่าการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยเน้นยุทธศาสตร์การสร้างองค์ความรู้ให้ประชากรที่กำลังศึกษามีทักษะ (Skill) มีสมรรถภาพ (Competency) และมีคุณสมบัติ (Qualification) ดังรูปที่ 3 ที่สามารถจะศึกษาเรียนรู้ อบรมเพิ่มเติมและพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน รวมทั้งมีการศึกษาตลอดชีวิตในช่วงเวลาที่ทำงานต่อไป ยุทธศาสตร์การสร้างความรู้ให้ประชากรที่กำลังศึกษาดังกล่าวจะเป็นก้าวแรกและก้าวสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โครงการเรื่อง “การศึกษาหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีสื่อสารทางไกลและสารสนเทศ: กรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยชิตติรัตน์ วิชาลเวทย์ และคณะ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) มหาวิทยาลัยสอน (Teaching University) และมหาวิทยาลัยท้องถิ่น โดยใช้แนวคิดในการประสานมหาวิทยาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยสอน และมหาวิทยาลัยชุมชนหรือมหาวิทยาลัยท้องถิ่น โดยผ่านรูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีสื่อสารทางไกล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการศึกษาได้พบข้อคิดที่สำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) การจัดการการอุดมศึกษาในภูมิภาคยังไม่กลมกลืนกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่อย่างแท้จริง อุดมศึกษายังไม่สามารถเป็นขุมปัญญาของท้องถิ่นและเพิ่มทักษะแรงงานที่จำเป็นตามแผนการลงทุนของพื้นที่ได้ การวางแผนอุดมศึกษา ในกรณีของจังหวัดน่านซึ่งเป็นพื้นที่โครงการได้มีการวางแผนหลักของจังหวัดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์พร้อมที่จะกระจายเป็นแผนปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ในการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาจังหวัด และแผนการลงทุน ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางการกำหนดสาขาวิชา และหลักสูตรที่จะเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สาขาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ สาขาเทคโนโลยีทางอาหารและผลิตภัณฑ์เชื่อมโยงการเกษตร) หลักสูตรด้านวัฒนธรรมและภาษา
- 2) การจัดการมหาวิทยาลัยในรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือน โดยมีมหาวิทยาลัยหลักที่มีความพร้อมด้านอาจารย์ วิชาที่เปิดสอนในปัจจุบันมีจำนวนมากพอ มีผลงานวิจัยที่พร้อมจะถ่ายทอดสู่ระบบการผลิตในระดับรากหญ้าในภูมิภาค และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เข้มแข็งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการบริหาร และการจัดบริการอุดมศึกษา พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาในพื้นที่ด้วยระบบการสื่อสารสาธารณะในความดูแลของทั้งภาครัฐ

และเอกชนจะเป็นโครงสร้างมหาวิทยาลัยที่เข้มแข็ง สามารถดำเนินการสอนได้ทันที มีผลให้ลดการลงทุนการก่อสร้างมหาวิทยาลัยใหม่ได้อย่างมหาศาล 3) การจัดการมหาวิทยาลัยเสมือนโดยใช้มหาวิทยาลัยหลักเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน และการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภูมิภาค สามารถดำเนินการได้โดยใช้รายวิชาที่เปิดสอนอยู่ในปัจจุบันปรับรูปแบบการนำเสนอเป็นอิเล็กทรอนิกส์ และจัดทำเป็นชุดการเรียนการสอนเฉพาะวิชา เป็นกลไกสำหรับการจัดการอุดมศึกษาเป็นข้อสรุปหลักของการศึกษาครั้งนี้ โดยเป็นทางเลือกที่เชื่อว่าสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้ทัดเทียมกับระบบอุดมศึกษาในปัจจุบัน พร้อมทั้งสามารถลดปัญหาความขาดแคลนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้ระดับหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นการปรับมาตรฐานวิชาการของมหาวิทยาลัยในประเทศให้มีคุณภาพใกล้เคียงกันด้วย 4) การจัดการมหาวิทยาลัยเสมือนเป็นข้อเสนอที่ให้ประธาน มหาวิทยาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยสอน (ถ่ายทอด) และมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยชุมชน เข้าทำงานในระบบเดียวกันเพื่อขยายความสามารถในการให้บริการอุดมศึกษาของประเทศ แทรกเข้าไปในระบบการจัดการอุดมศึกษาตามแนวทางเดิมที่มหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งดำเนินการเป็นเอกเทศ รวมทั้งการเข้าใช้ประโยชน์ในอาคารสถานที่ที่หน่วยมีความจำเป็นต้องใช้งาน ทั้งนี้ เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดขึ้นใกล้ผู้เรียนมากที่สุด มุ่งลดภาวะการละทิ้งของประชากรวัยเรียน เพิ่มโอกาสการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาโดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาเรียนและสถานที่เรียน

นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับระบบทวิภาคี (dual system) ที่สนับสนุนแนวคิดในการประสานกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ และการเตรียมตัวเอง เพื่อมีอาชีพอิสระ คือ โครงการ “การจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างอาชีพอิสระสำหรับช่างอุตสาหกรรม: วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” โดยรัตนา อัทธภูมิสุวรรณ และคณะ ซึ่งผลการดำเนินงานโครงการนี้ พบว่า จากการทดลองการศึกษาความเป็นไปได้ของการจัดหลักสูตร จำนวน 2 ครั้ง ปรากฏว่ากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนส่วนใหญ่เกิดการเรียนรู้ด้านทักษะความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์มากกว่าการสังเคราะห์และการนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้อจำกัดของผู้เข้าอบรมเอง กล่าวคือ ผู้เรียนขาดความต่อเนื่องในการเข้าอบรม และหลายท่านติดภาระการเรียนวิชา project ทำให้ไม่สามารถเข้าอบรมหัวข้อ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และจริยธรรมทางธุรกิจ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าผู้เข้าอบรมจะติดภาระการเรียนดังกล่าว ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจจากการอบรม และในอนาคตข้างหน้าผู้เข้าอบรมต้องการที่จะประกอบอาชีพอิสระหากมีประสบการณ์ และความพร้อมในการทำธุรกิจ ส่วนผู้เข้าอบรมที่อยู่ในภาคสนามที่มีการทดลองปฏิบัติจริงได้มีการทดลองมีอาชีพอิสระเกี่ยวกับการประกอบอุปกรณ์ตกแต่งรถยนต์ ปัจจุบันได้เพิ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ และได้มีการศึกษาหา

ข้อมูลทางการตลาดเพิ่มเติมอยู่เสมอ นับว่าเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องภายหลังจบการอบรมแล้ว ส่วนผู้เข้าอบรมที่ไม่ได้ผ่านการทดลองภาคสนาม ส่วนหนึ่งเริ่มเปิดกิจการเป็นของตนเองแล้ว และอีกส่วนหนึ่งกำลังศึกษาช่องทางความเป็นไปได้ในการลงทุนต่อไป และผลการทดลองภาคสนามในครั้งที่ 2 เป็นโครงการเครื่องเชื่อมไฟฟ้า อยู่ระหว่างการทดสอบคุณภาพของตัวเครื่องก่อนนำเข้าสู่ตลาด เป็นต้น สำหรับผู้เข้าอบรมยังไม่สามารถตัดสินใจเป็นผู้ประกอบการในขณะนั้นเนื่องจากปัจจัยภายนอก และความพร้อมของตนเอง แต่มีบางคนเริ่มมองธุรกิจที่ตนเองสนใจในอนาคตข้างหน้า การศึกษาของรัตนา อัทภูมิสุวรรณ และคณะ สามารถบรรลุผลสำเร็จตามแผนดำเนินการประมาณร้อยละ 60 แต่ในระยะยาวน่าจะประสบผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น เพราะการจัดการศึกษาดังกล่าวเป็นการวางรากฐานการเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสร้างธุรกิจใหม่ ภายใต้อุปกรณ์ ความเหมาะสมของผู้เรียนเองได้ในอนาคตข้างหน้า และเพื่อให้ความเหมาะสมมากขึ้นในทางปฏิบัติควรจะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร เครื่องมือวิจัย การจัดวิธีการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม และยืดหยุ่นต่อผู้เข้าอบรมต่อไป

โครงการ “การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ” โดยผะอบ พวงน้อย และคณะ โครงการนี้เป็นการเน้นความสำคัญของภาษาต่างประเทศ ดังรูปที่ 5 ซึ่งทักษะด้านภาษาก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าทักษะด้านอื่น ผลการศึกษาจากโครงการนี้ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง ภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ ใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และชุดฝึกอบรมที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80 / 80 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย โดยทางภาคทฤษฎีมีค่าประสิทธิภาพตัวแรกที่ได้จากคะแนนทำแบบฝึกหัดระหว่างการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมเฉลี่ยร้อยละ 88.36 สูงกว่าเกณฑ์ 80 ตัวแรกที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพตัวหลังที่ได้จากคะแนนแบบทดสอบภายหลังการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 80.62 สูงกว่าเกณฑ์ 80 ตัวหลังที่กำหนดไว้ ส่วนภาคปฏิบัติมีค่าประสิทธิภาพตัวแรกที่ได้จากการทำใบงานของผู้เข้ารับการอบรมระหว่างการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 89.34 สูงกว่าเกณฑ์ 80 ตัวแรกที่กำหนดไว้ และมีค่าประสิทธิภาพตัวหลังที่ได้จากคะแนนการนำเสนอผลงานภายหลังการฝึกอบรม เฉลี่ยร้อยละ 90.03 สูงกว่าเกณฑ์ 80 ตัวหลังที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่าหลักสูตรและชุดฝึกอบรมที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ดี ผลที่ได้จากการนำหลักสูตรและชุดฝึกอบรมเรื่อง ภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพทดลองฝึกอบรมให้กับกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ และมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตนเองมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ และสามารถ

นำไปใช้ได้เหมาะสมตามสถานการณ์ความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน และในหน้าที่การงาน รวมทั้งค่า
ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมที่ได้จากการทดลองอยู่ในเกณฑ์สูง ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบหลาย
ประการกล่าวคือ ประการที่หนึ่ง หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นเป็นหลักสูตรภาษาอังกฤษเทคนิคที่บูรณา
การความรู้และทักษะหลายด้านที่จำเป็น ในการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งการฝึกฝน
ทักษะ วิธีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในการ
สื่อสารด้วยภาษาอังกฤษของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่หยุดชะงัก หรือยกเลิกไปเมื่อจบการฝึกอบรม
แล้ว ประการที่สอง การพิจารณาความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษเทคนิคในงานอาชีพทั่วๆ ไปที่
ผู้สำเร็จการศึกษาคควรรู้ และสามารถฝึกทักษะเหล่านี้ได้โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 7 หัวข้อหลัก ได้แก่ การ
บริหารการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ การแนะนำตัวและการทักทาย การสัมภาษณ์งาน และการนำเสนอ
ผลงานนั้น เนื่องมาจากคณะผู้วิจัยและคณะผู้เชี่ยวชาญร่วมกันพิจารณาเห็นว่า การจัดหลักสูตรเชิง
ปฏิบัติการนั้นจำเป็นต้องมุ่งประโยชน์สูงสุด เพื่อการนำไปใช้งานจริงได้ตามควรแก่ความจำเป็นของ
สถานการณ์การสื่อสารในงานอาชีพเป็นหลัก มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เข้าอบรม สามารถนำภาษาอังกฤษ
ไปใช้ในการสื่อสาร หรือสื่อความหมายได้โดยไม่ต้องกังวลกับความถูกต้องทางไวยากรณ์จนเกินไป จึง
อาจกล่าวได้ว่า การเรียนการสอนและการฝึกอบรมในแนวนี้นี้เป็นการเรียนการสอนและการฝึกอบรม
รูปแบบใหม่ ที่เน้นการทำกิจกรรมเพื่อฝึกการใช้ภาษาที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงให้มากที่สุด ประการ
ที่สาม การใช้วิธีการสอนแบบมุ่งเน้นการสื่อสาร (Communicative Approach) ประสมประสานกับหลัก
ทฤษฎีการเรียนรู้และทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารอย่าง
แท้จริง มิใช่เป็นการท่องจำกฎไวยากรณ์เหมือนแต่ก่อน การฝึกภาษาเพื่อการสื่อสารดังกล่าวจึง
เปรียบเสมือนตัวกลางที่เชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ภาษาในชั้นเรียนกับการนำภาษาไปใช้จริงนอก
ห้องเรียน การฝึกการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารจึงมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนได้ลองใช้ภาษาในสถานการณ์
ต่างๆ ด้วยตนเองในลักษณะบทบาทสมมุติ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้แนะแนวทางให้เท่านั้น ฉะนั้นการที่
ผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วอย่างแท้จริงก็คือการที่ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้เองโดยอิสระตาม
สถานการณ์ต่างๆ ที่ได้รับการฝึกมาเป็นอย่างดี โดยไม่ต้องมีกฎเกณฑ์ทางไวยากรณ์ควบคุมอย่าง
เข้มงวด ดังได้กล่าวแล้วว่า การเรียนการสอนและการฝึกอบรมในแนวนี้นั้นเน้นการทำกิจกรรมเพื่อฝึกการ
ใช้ภาษาที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงให้มากที่สุด โดยฝึกในลักษณะทักษะสัมพันธ์ (Integrated skills)
ผู้สอนเป็นผู้นำกิจกรรมมาให้ผู้เรียนฝึก โดยการสร้างสถานการณ์บทบาทสมมุติว่าผู้เรียนเป็นใครและ
จะต้องพูดว่าอย่างไรบ้างในสถานการณ์ต่างๆ ที่ได้รับการกำหนด ประการที่สี่ การนำไปประยุกต์ใช้
สำหรับสถานศึกษาเฉพาะทาง คณะผู้วิจัยพบว่า การนำหลักสูตรและชุดฝึกอบรมเรื่องภาษาอังกฤษ
เทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพไปทดลองใช้เบื้องต้น และทดลองจริง ในสถานศึกษาทั้งสถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตน่าน ซึ่งทั้งสองสถาบันเป็นสถานศึกษาเฉพาะทางที่มีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง การนำหลักสูตรและชุดฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงจำเป็นต้องอาศัยการรู้จักประยุกต์เพิ่มเติมบทสนทนาในหัวข้อหลักที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับสาขาวิชาเอกของผู้รับการฝึกอบรมได้ ในเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะงานและสินค้า การรับคำสั่ง การเขียนจดหมายสมัครงาน และการสัมภาษณ์งาน ดังเช่น สาขาวิทยาศาสตร์ การเกษตร (พืช) หรือ (สัตว์) สาขาการบริหารจัดการ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถแปลงบทสนทนาที่ตนเองต้องแสดงบทบาทสมมุติได้อย่างเหมาะสม และถูกต้องตรงตามโอกาสการใช้งานในชีวิตการทำงานจริงได้ ฉะนั้นบทบาทของครูผู้สอนในการจัดทำบทสนทนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้เข้าอบรม ตลอดจนเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ การปรับเปลี่ยนเวลาและกิจกรรมเสริมเพิ่มเติมพิเศษอื่นๆ จากที่กำหนดไว้ หลักสูตรฝึกอบรม ที่ครูผู้สอนสามารถนำมาประยุกต์ใช้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่ม เช่นเดียวกัน ประการที่ห้าแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณะผู้วิจัยพบว่า การทดสอบผู้เรียนโดยใช้แบบทดสอบที่เป็นภาษาอังกฤษทั้งฉบับในการวัดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การสื่อความหมาย ภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 30-35 ชั่วโมงนั้น เป็นการสร้าง แรงกดดันในการเรียนให้แก่ผู้เข้าอบรม 3 กลุ่มแรกมาก จนเกิดความเครียดและวิตกกังวล ส่งผลเสียให้การเรียนรู้และประสบการณ์ การฝึกฝนไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้เข้าอบรมที่มีพื้นฐานภาษาอังกฤษไม่ค่อยดี ซึ่งจากการพูดคุยรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าอบรม คณะผู้วิจัยจึงดำเนินการเพิ่มคำอธิบายประกอบเป็นภาษาไทยในตัวเลือก 30 ข้อแรก เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเข้าใจและเลือกคำตอบที่ถูกต้องได้โดยไม่เกิดความเครียดมากเกินไป ซึ่งในกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษอยู่ในเกณฑ์ดี ครูผู้สอนอาจไม่ให้คำอธิบายภาษาไทย ในตัวเลือก 30 ข้อแรกดังกล่าวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของครูผู้สอนเป็นสำคัญ

9. ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการปฏิรูปทักษะของแรงงานไทยกับชุดโครงการทักษะการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการให้ชุมชนและองค์กรนอกภาครัฐมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีบทบาทในการเตรียมบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพของประเทศ

ชุดโครงการทักษะการทำงาน มีโครงการวิจัยจำนวน 2 โครงการ ที่อาจนำไปใช้เป็นฐานในการเตรียมยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง “การวิจัยและการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล” โดยกล้า ทองขาว และคณะ และงานวิจัยเรื่อง “การเพิ่มพูนศักยภาพความพร้อม และทักษะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน” โดยจุมพล นิมิพานิช และคณะ

ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบการศึกษาที่เน้นในเชิงคุณภาพมากกว่าในเชิงปริมาณ

ชุดโครงการทักษะการทำงาน มีโครงการวิจัยจำนวน 2 โครงการ ที่อาจใช้เป็นฐานสนับสนุนในการเตรียมยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง “ทักษะการทำงานและปัจจัยเงื่อนไขในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่น: การศึกษาในกลุ่มประชาคมภาคเหนือตอนบน” โดยเนาวรัตน์ พลายน้อย และคณะ และงานวิจัยเรื่อง “ระบบการถ่ายทอดทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะแก่แรงงานภาคเกษตร: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน” โดย ดุษฎี โยเหลา และคณะ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณและเงินทุนที่เหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา

ชุดโครงการทักษะการทำงาน มีโครงการวิจัยจำนวน 1 โครงการ ที่อาจใช้เป็นฐานสนับสนุนในการเตรียมยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง “การทำงานต่ำระดับของแรงงานไทย” โดยเพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ ผลการวิจัยเรื่องนี้ชี้ว่าหากการขยายการศึกษาเพียงเพื่อเน้นการสร้างอุปทานของแรงงานโดยไม่ได้คำนึงอุปสงค์ของแรงงานที่จะมารองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษา รวมทั้งหากสัดส่วนผู้เรียนสายสังคมศาสตร์ต่อสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังอยู่ในระดับ 80 ต่อ 20 ก็น่าจะทำให้การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและการทำงานต่ำระดับด้านเวลามีอัตราสูงขึ้น ดังนั้น การจัดสรรงบประมาณและเงินทุนเพื่อการศึกษาที่เหมาะสมคงต้องพิจารณาถึงแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วย

ยุทธศาสตร์ในเรื่องกระตุ้นบรรยากาศการแข่งขันด้านการบริการฝึกอบรมวิชาชีพและเทคนิค

ชุดโครงการทักษะการทำงาน มีโครงการวิจัยจำนวน 5 โครงการ ที่น่าจะใช้เป็นฐานสนับสนุนในการเตรียมยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง “ทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้างคนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน” โดยพัฒนาดี ชูโต และคณะ งานวิจัยเรื่อง “ทางเลือกทางเศรษฐกิจในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ” โดยพัชรพล วังศ์บุญสิน และคณะ งานวิจัยเรื่อง “ความต้องการทักษะแรงงานในอนาคตสำหรับการผลิตผ้าไทยและผลิตภัณฑ์ประกอบผ้าไทย: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน” โดยสุวณิ สุรเสียงสังข์ และคณะ งานวิจัยเรื่อง “การจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างอาชีพอิสระสำหรับช่างอุตสาหกรรม: วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” โดยรัตนา อัทธภูมิสุวรรณ และคณะ และงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ” โดยผะอบ พวงน้อย และคณะ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถที่จำเป็น

ชุดโครงการทักษะการทำงาน มีโครงการวิจัยจำนวน 3 โครงการ ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง “ทางเลือกทางเศรษฐกิจในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ” โดยพัชรพล วังศ์บุญสิน และคณะ งานวิจัยเรื่อง “การจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างอาชีพอิสระสำหรับช่างอุตสาหกรรม: วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” โดยรัตนา อัทธภูมิสุวรรณ และคณะ งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ” โดยผะอบ พวงน้อย และคณะ

ยุทธศาสตร์ในเรื่องที่เน้นการสร้างความรู้มากกว่าการนำเข้าความรู้

ชุดโครงการทักษะการทำงาน มีโครงการวิจัยจำนวน 1 โครงการ ที่เป็นฐานสนับสนุนในการเตรียมยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีสื่อสารทางไกลและสารสนเทศ: กรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยธิดิรัตน์ วิศาลเวทย์ และคณะ ที่พยายามให้มีความเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยที่สร้างความรู้กับมหาวิทยาลัยที่ใช้ความรู้มาสอนและมหาวิทยาลัยท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

ชุดโครงการทักษะการทำงาน มีโครงการวิจัยจำนวน 2 โครงการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง “การวิจัยและการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล” โดยกล้า ทองขาว และคณะ และงานวิจัยเรื่อง “การเพิ่มพูนศักยภาพ ความพร้อม และทักษะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน” โดยจุมพล หนิมพานิช และคณะ

10. สรุป

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย มีแนวโน้มว่าภาวะเจริญพันธุ์ลดลง และความคาดหมายการคงชีพมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เป็นผลทำให้สัดส่วนของประชากรวัยเด็กลดลง สัดส่วนของประชากรวัยแรงงาน และสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น การลดลงของภาวะเจริญพันธุ์มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยเฉพาะเมื่อรัฐบาลได้ขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี และขยายโอกาสต่ออีก 3 ปี รวมเป็น 12 ปี ซึ่งถือว่าเป็นการขยายตัวในเชิงปริมาณ ไม่ได้เน้นถึงคุณภาพ ดังนั้นชุดโครงการทักษะการทำงานนี้ได้พยายามที่จะพัฒนาคุณภาพให้แรงงานไทยมีทักษะในการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศให้สูงขึ้น ทั้งนี้ชุดโครงการทักษะการทำงาน แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาถึงประชากรที่อยู่ในตลาดแรงงาน (stock) และส่วนที่สองเป็นการศึกษาถึงประชากรที่กำลังศึกษาและจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต (flow)

โครงการที่ศึกษาถึงประชากรที่อยู่ในตลาดแรงงาน มีจำนวน 8 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการ “การทำงานต่ำระดับของแรงงานไทย” 2) โครงการ “ทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้างคนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน” 3) โครงการ “ทางเลือกทางเศรษฐกิจในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ” 4) โครงการ “ระบบการถ่ายทอดทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะแก่แรงงานภาคเกษตร: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน” 5) โครงการ “ความต้องการทักษะแรงงานในอนาคตสำหรับการผลิตผ้าไทยและผลิตภัณฑ์ประกอบผ้าไทย: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน” 6) โครงการ “ทักษะการทำงานและปัจจัยเงื่อนไขในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่น: การศึกษาในกลุ่มประชาคมภาคเหนือตอนบน” 7) โครงการ “การวิจัยและพัฒนาทักษะการทำงานด้านการพัฒนาสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล” และ 8) โครงการ “การเพิ่มพูนศักยภาพ ความพร้อม และทักษะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน” ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อค้นพบจากโครงการเหล่านี้ไปใช้เป็นฐานสนับสนุนในการเตรียมยุทธศาสตร์เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ ยุทธศาสตร์เรื่อง “การให้ชุมชนและองค์กรนอกภาครัฐมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีบทบาทในการเตรียมบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพของประเทศ” ยุทธศาสตร์เรื่อง “การปรับปรุงระบบการศึกษาที่เน้นในเชิงคุณภาพมากกว่าในเชิงปริมาณ” ยุทธศาสตร์เรื่อง “การจัดสรรงบประมาณและเงินทุนที่เหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา” ยุทธศาสตร์เรื่อง “การกระตุ้นบรรยากาศการแข่งขันด้านการบริการฝึกอบรมวิชาชีพและเทคนิค” ยุทธศาสตร์เรื่อง “การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพของ

ทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถที่จำเป็น” และยุทธศาสตร์เรื่อง “การบริหารจัดการ”

ส่วนโครงการที่ศึกษาถึงประชากรที่กำลังศึกษาและจะเข้าตลาดแรงงานในอนาคต มีจำนวน 3 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการ “การศึกษาหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีสื่อสารทางไกล และสารสนเทศ: กรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” 2) โครงการ “การจัดการศึกษาแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างอาชีพอิสระสำหรับช่างอุตสาหกรรม: วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” และ 3) โครงการ “การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ” ผู้เกี่ยวข้องอาจนำข้อค้นพบจากโครงการเหล่านี้ไปใช้เป็นฐานสนับสนุนในการเตรียมยุทธศาสตร์เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ ยุทธศาสตร์เรื่อง “การกระตุ้นบรรยากาศการแข่งขันด้านการบริการฝึกอบรมวิชาชีพและเทคนิค” ยุทธศาสตร์เรื่อง “การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถที่จำเป็น” และยุทธศาสตร์เรื่อง “การเน้นการสร้างความรู้มากกว่าการนำเข้าความรู้”

11. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยจากโครงการวิจัยทั้ง 11 โครงการภายใต้ชุดโครงการทักษะการทำงานได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของนโยบายที่รัฐควรดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาด้านแรงงานของประเทศอย่างเร่งด่วน นโยบายดังกล่าว ได้แก่

1. นโยบายด้านการศึกษา

อาจกล่าวได้ว่านโยบายด้านการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องพิจารณา ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะในด้านแรงงาน ผลการวิจัยพบว่าปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ซึ่งชี้ว่าในการวางนโยบายด้านการศึกษาของประเทศนั้น นอกจากรัฐจะต้องพิจารณานโยบายการศึกษาดังแต่การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อ ยอด การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตลอดชีวิตแล้ว รัฐจะต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษาเฉพาะทางสำหรับแรงงานไทยด้วย โดยเฉพาะการศึกษาด้านภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น เป็นต้น นอกจากทักษะด้านภาษาแล้วทักษะด้านอื่นๆ เช่น คอมพิวเตอร์ และทักษะด้านช่างต่างๆ จะต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้แรงงานไทยมีความพร้อมในทุกๆ ด้านเพื่อการประกอบอาชีพในการดำรงชีวิตของตนเอง และในการแข่งขันกับผู้อื่น โครงการวิจัยภายใต้ชุดโครงการทักษะการทำงานนี้ได้ศึกษาแรงงานทั้งในรูปของประชากรที่อยู่ในตลาดแรงงาน และประชากรที่กำลังศึกษาและจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต โดยนโยบายด้านการศึกษาคควรจะเน้นประชากรที่กำลังศึกษาและจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

2. นโยบายด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

ผลจากการวิจัยหลายโครงการในชุดโครงการทักษะการทำงานได้เสนอแนวทางที่หลากหลายในการดำเนินนโยบาย การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และการนำทุนดั้งเดิมมาพัฒนา และใช้ประโยชน์อย่างถูกต้อง รัฐจะต้องดำเนินนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาตนเองและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ชุมชนสามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเองและพัฒนาทุนดั้งเดิมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมต่อไป ในการดำเนินนโยบายดังกล่าว รัฐจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและมีความต่อเนื่อง โดยจะต้องเน้นสมรรถนะในการบริหารจัดการอย่างมีระบบและถูกต้องควบคู่กับการให้ความรู้ในด้านอื่นๆ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม และความรู้ในเชิงพาณิชย์ เพื่อให้ชุมชนมีศักยภาพเพียงพอในการดำเนินการโดยตนเองตลอดไป โดยมีต้องรอรับความช่วยเหลือจากรัฐ

3. นโยบายด้านการแข่งขันกับนานาชาติ

นอกจากการยกระดับฝีมือแรงงานไทยเพื่อให้มีสมรรถนะในการประกอบอาชีพของตนเอง และสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้แล้ว รัฐจำเป็นต้องมีนโยบายในการยกระดับฝีมือแรงงานของประเทศ ไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่นๆ ในเวทีโลกได้ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มาเลเซีย จีน และเวียดนาม นอกจากการศึกษาแล้ว นโยบายที่สำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การ ฝึกอบรม และการฝึกหัดอาชีพต่างๆ จนเกิดความชำนาญ และสามารถเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ต่อได้ด้วยตนเองได้ตลอดชีวิต ทั้งนี้รัฐจะต้องเตรียมแรงงานให้เป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะรับการ ฝึกอบรมได้ตั้งแต่ในวัยเรียน โดยต้องสอดแทรกคุณสมบัติต่างๆ เช่น การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการทำงาน และมีความรับผิดชอบตั้งแต่วัยเด็กที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีสมรรถนะในการแข่งขันกับ ผู้อื่นได้ตั้งแต่วัยเด็ก และเติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีคุณสมบัติและสมรรถภาพที่ดีเยี่ยมจนสามารถ แข่งขันกับประเทศอื่นๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ได้

บรรณานุกรม

- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2545. “แนวโน้มและยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานไทย” ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี ชุดโครงการทักษะการทำงาน สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 29 เมษายน 2545 ณ ห้องรัตนโกสินทร์ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2545. “การปรับฐานทรัพยากรมนุษย์ของไทย: แนวทางวิเคราะห์” ใน เอกสารประกอบการประชุมโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 6 กันยายน 2545 ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). 2539. พุทธธรรมกับปรัชญาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. “สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนพฤษภาคม 2545.” สารสถิติ 13,8 (สิงหาคม): 1-3.
- สุนันทา พรหมบุญ. 2545. นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ความเข้าใจผิดที่ต้องรีบแก้ไข[ในสาย], แหล่งที่มา: http://www.ipst.ac.th/psd/the_story_05.html[2545, ตุลาคม 29].
- Asian Development Bank (ADB). 1998. Asian Development Outlook 1998. Manila, อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2545. “แนวโน้มและยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานไทย” ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี ชุดโครงการทักษะการทำงาน สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 29 เมษายน 2545 ณ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.
- Delahaye, Brian L. 2000. Human Resource Development: Principles and Practice. Singapore: John Wiley & Sons, p. 50.

Ducker, Peter. (2001, January 13). "The Next Society." Economist. Retrieved January 14, 2002, Available from http://economist.com/surveys/displayStory.cfm?Story_id=770819. อ้างอิงใน เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2545. "แนวโน้มและยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานไทย" ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี ชุดโครงการทักษะการทำงาน สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 29 เมษายน 2545 ณ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

Naisbitt, John. 1996. Megatrends Asia: The Eight Asian Megatrends that are Changing the World. Nicholas Brealey Publishing, London. อ้างอิงใน เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2545. "แนวโน้มและยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานไทย" ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี ชุดโครงการทักษะการทำงาน สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 29 เมษายน 2545 ณ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

Nonaka, I. 1991. "The Knowledge Creating Company." Harvard Business Review (November-December): 96-104.

Nonaka, I. and Takeuchi, H. 1995. The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford.

Nonaka I., Takeuchi H. and Umemoto, K. 1996. "A Theory of Organizational Knowledge Creation." International Journal of Technology Management 11 (7/8): 833-45.

Nonaka, I. and Konno, N. 1998. "The Concept of 'Ba': Building a foundation for Knowledge Creation." California Management Review 40(3), (Spring): 1-15. cited in Delahaye, Brian L. 2000. Human Resource Development: Principles and Practice. Singapore: John Wiley & Sons, p. 377.

Population Division, Department for Economic and Social Information and Policy Analysis of the
United Nations Secretariat. 1997. World Population Prospects: The 1996 Revision
(United Nations, New York, 1997), machine-readable diskettes. (Details: "Source"-Menu)